



Hubungan Persepsi Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi

Nur Bainah Ellen¹ dan Sariah²

Abstrak

Iklim kerja dari suatu organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (internal) dan dari luar diri individu (eksternal) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi.

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel dependennya adalah motivasi kerja dengan variabel independennya adalah Karakteristik responden dan faktor lingkungan. Penelitian dilakukan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi dari bulan Maret sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *accident sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, didapat 68 responden sebagai sampel. Pengambilan data dengan kuesioner dan telaah dokumen. Analisis data univariat secara deskriptif dan analisis bivariat menggunakan *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dan nilai α : 0,05.

Mayoritas responden berumur ≥ 40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, tingkat pendidikan SMA, dan status perkawinan sudah menikah. Karyawan terbanyak bekerja sebagai operator dan staf, dengan masa kerja terbanyak ≥ 16 tahun. Menurut responden suhu ruangan nyaman, namun kelembapan kurang nyaman. Begitu juga radiasi panas kurang nyaman, debu juga kurang nyaman, dan uap logam kurang nyaman. Motivasi kerja karyawan terbanyak pada kategori tinggi. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa sebelas variabel bebas yang dianalisis terdapat dua variabel yang bermakna yaitu suhu ruangan ($p=0,017$), dan kelembapan ($p=0,007$) yang berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja.

Kata kunci: Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

Relationship between Perception of Work Climate and Work Motivation of Employees PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi

Abstract

The work climate of an organization is a characteristic that distinguishes one organization from another and affects the people in the organization. Employee work motivation is an impulse that arises from the individual (internal) and from outside the individual (external) which causes employees to be willing and willing to direct their abilities in completing their responsibilities, so that the goals of employees and the company can be achieved by showing the characteristics of mature employees. This study aims to determine the relationship between perceptions of work climate with work motivation of employees of PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi.

The design of this research is quantitative with a cross sectional approach. The dependent variable is work motivation with the independent variables are the characteristics of the respondents and environmental factors. The study was conducted at PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi from March to August 2020. The population in this study was 118 employees. Sampling with accident sampling technique using the Slovin formula, obtained 68 respondents as a sample. Data collection by questionnaire and document review. Descriptive univariate data analysis and bivariate analysis used Chi Square with 95% confidence interval and value: 0.05.

The majority of respondents are 40 years old, male, high school education level, and marital status are married. Most of the employees worked as operators and staff, with the most tenure of 16 years. According to respondents, the room temperature is comfortable, but the humidity is not comfortable. Likewise, heat radiation is less comfortable, dust is also less comfortable, and metal vapor is less comfortable. Most employees work motivation in the high category. The results of the bivariate analysis showed that the eleven independent variables analyzed contained two significant variables, namely room temperature ($p=0.017$), and humidity ($p=0.007$) which were significantly related to work motivation.

Keywords: Work Climate, Work Motivation, Employees

¹ Alumni Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Persada Husada Indonesia

² Dosen Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Persada Husada Indonesia

Pendahuluan

Setiap perusahaan biasanya memiliki iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu, dapat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Iklim kerja dari suatu organisasi ini merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Iklim ini dapat dipandang sebagai kepribadian suatu organisasi yang dicerminkan oleh anggota dalam organisasi tersebut yang erat kaitannya dengan tujuan perusahaan. Perusahaan menentukan tujuan dan kemudian berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun pengertian iklim kerja menurut Sugiono adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Sedangkan James L. Gibson, dkk. menyatakan *"Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job"*, bahwa iklim kerja dari suatu organisasi adalah satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Iklim kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung di tempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Melalui iklim kerja dari suatu organisasi dapat diperoleh pemahaman sepenuhnya tentang organisasi tersebut. Karakteristik-karakteristik dari iklim

kerja ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dari seluruh elemen dalam perusahaan untuk berperilaku yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Adanya karakteristik iklim kerja ini menjadikan perusahaan lebih mengetahui bagaimana suatu iklim kerja dapat memotivasi sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat dua jenis iklim kerja dalam suatu organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka atau fleksibel dan iklim organisasi tertutup atau terikat. Pada iklim organisasi terbuka terdapat ciri-ciri yang biasanya semangat kerja karyawan sangat tinggi, di mana terdapat dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sedangkan rutinitas administrasi dalam organisasi tersebut cukup rendah, tingkat kedisiplinan karyawan tinggi kemudian perasaan keterpaksaan karyawan untuk bekerja juga rendah, pengawasan kerja juga rendah.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (internal) dan dari luar diri individu (eksternal) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang

matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan *hobby*-nya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi (AGI)

adalah perusahaan gas industri pertama dan terbesar di Indonesia. AGI menjalankan 4 jenis usaha yaitu: produksi gas industri, penjualan gas industri, penjualan perlengkapan gas industri, dan instalasi perlengkapan gas industri. AGI didirikan pada tahun 1916. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi.

Metode

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel dependennya adalah motivasi kerja dengan variabel independennya adalah karakteristik responden dan faktor lingkungan. Penelitian dilakukan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi dari bulan Maret sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *accident sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, didapat 68 responden sebagai sampel. Pengambilan data dengan kuesioner dan telaah dokumen. Analisis data univariat secara deskriptif dan analisis bivariat menggunakan *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% dan nilai $\alpha=0,05$.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	N	%
Umur		
< 40 tahun	33	48,5
≥ 40 tahun	35	51,5
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	63	92,6
Perempuan	5	7,4
Tingkat Pendidikan		
SD-SMP	7	10,3
SMA	33	48,5
Perguruan Tinggi	28	41,2
Status Perkawinan		
Belum menikah	12	17,6
Sudah menikah	56	82,4

Jabatan		
Manajerial dan Supervisor	9	13,2
Operator dan Staf	59	86,8
Masa Kerja		
< 16tahun	32	47,1
≥ 16tahun	36	52,9
Suhu Ruangan		
Nyaman	38	55,9
Kurang nyaman	30	44,1
Kelembapan		
Nyaman	33	48,5
Kurang nyaman	35	51,5
Radiasi Panas		
Nyaman	32	47,1
Kurang nyaman	36	52,9
Debu		
Nyaman	33	48,5
Kurang nyaman	35	51,5
Uap Logam		
Nyaman	21	30,9
Kurang nyaman	47	69,1
Motivasi Kerja		
Tinggi	36	52,9
Rendah	32	47,1

Dari tabel 1 terlihat bahwa mayoritas responden berumur ≥ 40 tahun (51,5%), berjenis kelamin laki-laki (92,6%), tingkat pendidikan SMA (48,5%), dan status perkawinan sudah menikah (82,4%). Terbanyak bekerja sebagai operator dan staf (86,8%), dengan masa kerja terbanyak ≥ 16 tahun (52,9%). Menurut

responden suhu ruangan nyaman (55,9%), namun kelembapan kurang nyaman (51,5%). Begitu juga radiasi panas kurang nyaman (52,9%), debu juga kurang nyaman (51,5%) dan uap logam kurang nyaman (69,1%). Motivasi kerja terbanyak tinggi (52,9%).

Tabel 2. Analisis Bivariat

Variabel	Motivasi				p-value
	Tinggi		Rendah		
	N	%	N	%	
Umur					
< 40tahun	14	42,4	19	57,6	0,092
≥ 40tahun	22	62,8	13	37,2	
Jenis Kelamin					
Laki-Laki	34	54,0	29	46,0	0,547
Perempuan	2	40,0	3	60,0	

Tingkat Pendidikan					
SD-SMP	2	28,5	5	71,5	
SMA	19	57,5	14	42,5	
Perguruan Tinggi	15	53,5	13	46,5	0,474
Status Perkawinan					
Belum menikah	5	41,6	7	58,4	
Sudah menikah	31	55,3	25	44,7	0,389
Jabatan					
Manajerial & supervisor	6	77,8	3	22,2	
Operator dan staf	30	50,9	29	49,1	0,240
Masa Kerja					
< 16tahun	14	43,7	18	56,3	
≥ 16tahun	22	61,1	14	38,9	0,152
Suhu Ruangan					
Nyaman	25	65,8	13	34,2	
Kurang nyaman	11	36,7	19	63,3	0,017
Kelembapan					
Nyaman	23	69,7	10	30,3	
Kurang nyaman	13	37,2	22	62,8	0,007
Radiasi Panas					
Nyaman	14	43,7	18	56,3	
Kurang nyaman	22	61,1	14	38,9	0,152
Debu					
Nyaman	20	60,6	13	39,4	
Kurang nyaman	16	45,7	19	54,3	0,219
Uap Logam					
Nyaman	13	61,9	8	38,1	
Kurang nyaman	23	49,0	24	51,0	0,322

Pada tabel 2 diperlihatkan bahwa dari sebelas variabel bebas yang dianalisis terdapat dua variabel yang bermakna, yaitu suhu ruangan ($p=0,017$), dan kelembapan ($p=0,007$). Tabel tersebut memperlihatkan bahwa persepsi karyawan mengenai suhu ruangan yang nyaman membuat motivasi kerja karyawan tinggi yaitu sebanyak 25 responden (65,8%), dan yang merasa kurang nyaman memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 19 responden (63,3%). Berdasarkan hasil uji analisis korelasi antara suhu ruangan dengan motivasi kerja karyawan dan p -value 0,017 lebih kecil 0,05, ini memberi arti bahwa ada hubungan signifikan antara suhu ruangan dengan motivasi kerja karyawan di PT

Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman suhu ruangan tempat kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan.

Analisis bivariat juga memperlihatkan bahwa persepsi karyawan mengenai kelembapan yang nyaman membuat motivasi kerja karyawan tinggi yaitu sebanyak 23 responden (69,7%), dan yang merasa kurang nyaman memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 22 responden (62,8%). Berdasarkan hasil uji analisis korelasi antara kelembapan dengan motivasi kerja karyawan didapat nilai p -value 0,007 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Ini memberi arti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelembapan

dengan motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. Dari hasil di atas dapat disimpulkan, bahwa semakin nyaman dengan kelembapan udara di tempat kerjanya maka karyawan akan cenderung memiliki motivasi yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suma'mur (2009), yaitu untuk menilai hubungan iklim kerja terhadap seseorang perlu diperhatikan seluruh faktor yang meliputi lingkungan, manusia dan pekerjaan. Faktor lingkungan terdiri dari suhu, kelembapan, angin, radiasi panas, sinar matahari, debu, aerosol, gas, uap logam/*fume*, tekanan barometer, pakaian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara persepsi suhu ruangan yang melebihi standar terhadap motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. Artinya dalam penelitian ini, persepsi suhu ruangan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi.

Dari hasil penelitian Riri Nur Fitriana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 9,8%, terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 57,4%, terdapat pengaruh signifikan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 19,2%, dan terdapat pengaruh signifikan iklim kerja, motivasi kerja dan kreativitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja 86,4% sisanya 13,6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian Apri Budianto menunjukkan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim kerja di tempat ia bekerja, semakin baik iklim kerja di tempat mereka bekerja, maka akan semakin tinggi motivasi pegawainya. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim kerjadi tempat ia bekerja, semakin baik iklim kerja di tempat mereka bekerja , maka akan

semakin tinggi kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Mayoritas responden berumur ≥ 40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, tingkat pendidikan SMA, dan status sudah menikah. Terbanyak bekerja sebagai operator dan staf, dengan masa kerja terbanyak ≥ 16 tahun. Karyawan menyatakan bahwa secara umum suhu ruangan nyaman, namun kelembapan, radiasi panas, debu, dan uap logam di tempat kerja dirasa kurang nyaman.
2. Motivasi kerja karyawan terbanyak berada dalam kategori tinggi.
3. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa sebelas variabel bebas yang dianalisis hanya dua variabel yang bermakna yaitu suhu ruangan ($p=0,017$) dan kelembapan ($p=0,007$).
4. Berdasarkan hasil uji analisis korelasi antara suhu ruangan dengan motivasi kerja karyawan dan $p\text{-value}$ 0,017 lebih kecil 0,05, ini memberi arti bahwa ada hubungan signifikan antara suhu ruangan dengan motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman suhu ruangan tempat kerja maka semakin tinggi pula motivasi karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji analisis korelasi antara kelembapan dengan motivasi kerja karyawan didapat nilai $p\text{-value}$ 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini memberi arti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelembapan dengan motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman dengan kelembapan udara di tempat kerjanya maka karyawan akan cenderung memiliki motivasi yang semakin tinggi.

Saran

Disarankan untuk selalu menjaga dan memperhatikan suhu ruangan dan kelembapan udara di tempat kerja agar tetap nyaman, dengan melakukan perawatan *Air Conditioner* (AC) secara rutin dan memperhatikan sirkulasi udara. Disarankan juga untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi agar semakin tinggi dengan cara memberikan *reward*/hadiah berupa barang atau liburan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Aisyiah, Kurniasari, Sutikno & I Nyoman Latra. (2010). Pemodelan Konsentrasi Partikel Debu (PM10) pada Pencemaran Udara di Kota Surabaya dengan Metode Geographically-Temporally Weighted Regression. *Jurnal Sains dan Seni Pomits* Vol. 2, No.1, (2014) 2337-3520 (2301-928XPrint).
- Albaar, Abdullah. (2011). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan dalam Pendokumentasian Asuhan Pasien di RSUD Cilegon Tahun 2011. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Kajian Administrasi Rumah Sakit, Universitas Indonesia, Depok.
- Apri Budianto. (2017). Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol. 1 No.1 tahun 2017
- Astrid (2017). Radiasi dan Kesehatan. <https://kesmas.kemkes.go.id/konten/133/0/031717-radiasi-dan-kesehatan#>: Diakses pada 22 April 2021.
- Baskara, Muhammad Giant Audreya. (2018). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Bagian TataUsaha Keuangan Divisi Pimpinan dan Administrasi Pakisaji Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Duli, Nikolaus. (2019). Metodologi Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Elyastuti, Febriana. (2011). Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Tingkat Kelelahan Pada Tenaga Kerja Bagian Fabrikasi Pabrik Gula Trangkil Pati. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Fauzia Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press, <http://digilib.unimed.ac.id/40887/1/fulltext.pdf> Diakses pada 22 April 2021.
- Ghazali, T. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Sigli Tahun 2008. <https://123dok.com/document/6zkw5g8z-karakteristik-karakteristik-pekerjaan-karakteristik-organisasi-penerapan-keperawatan-kesehatan.html>. Diakses pada 19 Juli 2021.
- Kaya Tulisku. (2020). Langkah-Langkah Penelitian Kuantitatif 99% Langsung Paham. <https://karyatulisku.com/langkah-langkah-penelitian-kuantitatif/> Diakses pada 19 April 2021.
- Larasati, Novi Hardifa. (2020). Pengertian Suhu dan Kalor Menurut Para Ahli. <https://www.diadona.id/d-stories/pengertian-suhu-dan-kalor-menurut-para-ahli-200708w.html> Diakses pada 22 April 2021.
- Manullang, Herbert Kumer. (2018). Pengaruh Iklim Kerja Panas Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja di Bagian Produksi PTPN IV Unit Usaha Adolina Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2018. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Pelawi, Ira Clara. (2017). Hubungan Antara

- Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Agincourt Resources Martabe Gold Tapsel, Sumut. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
- Prezi. (2021). Paparan Faktor Kimia. <https://prezi.com/xb7onuqfnm-1/paparan-faktor-kimia>, Diakses pada 07 Mei 2021.
- PT. Zona Edukasi Nusantara. (2020). Suhu udara. <https://www.zenius.net/prologmateri/geografi/a/553/suhu-udara> Diakses pada 24 April 2021.
- Riri Nur Fitriana. (2018). Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. <https://osf.io> Diakses pada 22 April 2021.
- S. Fay Nidawati. (2020). Penelitian Kuantitatif. <https://raharja.ac.id/2020/10/29/penelitian-kuantitatif/> Diakses pada 23 April 2021.
- Soedirman dan Suma'mur Prawirakusumah. (2014). Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Susana, Erni. (2009). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol.13, No.3 September 2009, hal.534–546.
- Tiyas. (2021). Pengertian Motivasi. <https://www.yuksinau.id/pengertian-motivasi/> Diakses pada 22 April 2021.
- Utari, Reni. (2019). Foto Keratitis. <https://www.sehatq.com/penyakit/fotokeratitis> Diakses pada 23 April 2021.
- Wikipedia. (2020). Debu, Debu Logam. <https://id.wikipedia.org/wiki/> Diakses pada 07 Mei 2021.