

BAB IV

KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, serta pengujian validitas untuk menyatakan sah atau tidaknya kuesioner. Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari data yang di PT. Derma Beauty Indonesia menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel dan valid. Setelah melakukan statistik, data diuji asumsi klasik yang meliputi uji reliabilitas, normalitas dan linieritas.

Dengan demikian, kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Derma Beauty Indonesia. Lingkungan kerja memang sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika lingkungan merasa nyaman, maka karyawan pun akan merasakan kenyamanan tersendiri dalam bekerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Derma Beauty Indonesia. Jika unsur-unsur lingkungan kerja non fisik pada PT. Derma Beauty Indonesia di Bitung Jaya terpenuhi, maka perilaku kinerja karyawan juga akan meningkat. Aspek lingkungan kerja non fisik meliputi “hubungan kerja saya dengan rekan kerja di perusahaan ini” sedangkan “keamanan dari intimidasi rekan kerja”. Aspek lingkungan kerja non fisik yang terpenuhi akan menciptakan kinerja karyawan pada karyawan di PT. Derma Beauty Indonesia.
3. Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak tercipta kinerja karyawan pada karyawan.
4. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dorongan dan dukungan untuk mencapai kinerja karyawan. Dengan dibantu oleh kinerja karyawan yang teratur dan sudah ditetapkan oleh PT. Derma Beauty Indonesia dapat memudahkan karyawan untuk bekerja. Sehingga karyawan menjadi tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal

ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kondisi mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia yang tertinggi dan terendah dalam tabel hasil kuesioner (X1) adalah sebesar 56,7% berada pada kategori baik yang mencakup “penerangan (cahaya) di ruang kerja saya” dan sebesar 56,7% berada pada kategori baik yang mencakup “kebisingan di tempat kerja”, lalu untuk lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia yang tertinggi dan terendah dalam tabel hasil kuesioner (X2) adalah sebesar 40% berada pada kategori sangat baik yang mencakup “hubungan kerja saya dengan rekan kerja di perusahaan ini” dan sebesar 40% berada pada kategori baik yang mencakup “keamanan dari intimidasi rekan kerja”. Sedangkan untuk kondisi kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia yang tertinggi dan terendah dalam tabel hasil kuesioner (Y) adalah sebesar 50% berada pada kategori sangat baik yang mencakup “jumlah kehadiran” dan sebesar 30% berada pada kategori baik yang mencakup “pengetahuan & keahlian teknis/profesi”. Mungkin ini dikarenakan karena penilaian ini bersifat evaluasi diri yang berarti setiap individu yang menilai dirinya sendiri dan tentu tidak ingin terlihat kurang selain itu karena belum adanya pekerjaan dan kegiatan yang normal mengingat PT. Derma Beauty Indonesia merupakan tempat yang dibentuk oleh Kabupaten Tangerang, sehingga belum adanya patokan kinerja karyawan yang baik seperti apa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Derma Beauty Indonesia Kabupaten Tangerang mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia di Bitung Jaya, Kabupaten Tangerang Banten, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia Kabupaten Tangerang Banten, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan organisasi di masa yang akan datang.

- ✓ Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya PT. Derma Beauty Indonesia Kabupaten Tangerang Banten, lebih memantau efektifitas pemanfaatan jam kerja karyawan. Atasan harus selalu mengawasi bawahnya agar selalu fokus terhadap pekerjaannya dan memastikan jam kerja karyawan digunakan hanya untuk bekerja. Agar penyelesaian dari pekerjaannya sesuai dengan target yang diinginkan.
- ✓ Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerjasama dengan atasan adalah sesuatu hal yang harus dilaksanakan supaya terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan. Atasan hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan. Hal ini akan menciptakan status komunikasi dua arah, sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama yang tinggi. Dengan cara ini diharapkan bawahan merasa mendapatkan pengakuan dan perlakuan baik dari atasan agar kemampuan dengan atasan semakin baik dari atasan agar kemampuan bekerjasama sama dengan baik
- ✓ Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
- ✓ Berdasarkan saran di atas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan kebijakan perusahaan selanjutnya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

4.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan bagi PT. Derma Beauty Indonesia. Adapun rekomendasi yang disampaikan oleh penulis yaitu harus menjaga lingkungan kerja yang baik dan masih terlihat dalam keadaan yang baru agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang berproduktifitas tinggi. Atau dengan kata lain harus diberikan lingkungan yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Lingkungan kerja yang ada di PT. Derma Beauty Indonesia dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi PT. Derma Beauty Indonesia

- a. Diharapkan agar PT. Derma Beauty Indonesia lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan agar semua karyawan DBI lebih merasa aman dan nyaman serta menjadikan mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

- b. Diharapkan agar PT. Derma Beauty Indonesia menerapkan “hubungan kerja saya dengan rekan kerja di perusahaan ini”, sedangkan “keamanan dari intimidasi rekan kerja” agar terlihat teratur dan membuat lebih nyaman dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kepercayaan karyawan terhadap atasan. Serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4 Implikasi

Sesuai dengan kesimpulan dalam penelitian ini, maka implikasi dari hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan dapat menjadikan hasil ini sebagai masukan agar dapat menjaga lingkungan kerja yang ada, terutama lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan kerja saya dengan rekan kerja di perusahaan ini. Karena lingkungan kerja tidak semata-mata yang dapat terlihat saja, tetapi juga berkaitan dengan kenyamanan psikis saat bekerja. Selain itu perlu memperbaiki kinerja yang kurang dan menjaga nilai kinerja yang sudah berjalan.
- b. Bagi pimpinan dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi karena dengan terciptanya karyawan yang tinggi serta kenyamanan dalam bekerja.
- c. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator X1 - “kebisingan di tempat kerja” dan X2 - “keamanan dari intimidasi rekan kerja”, sedangkan Y – “pengetahuan dan keahlian teknis/profesi”, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki presentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti coba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah

- a. Penelitian yang dilakukan kurang maksimal karena responden dalam mengisi kuesioner/angket kurang serius. Kemudian penelitian ini bersifat evaluasi diri yang memungkinkan individu menilai dirinya sendiri dengan nilai yang cukup baik atau baik saja.
- b. Waktu penelitian yang dilakukan kurang sedikit tepat dikarenakan PT. Derma Beauty Indonesia merupakan tempat yang masih belum stabil oleh karena itu untuk kinerja karyawannya belum maksimal untuk dinilai.
- c. Peneliti hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saja. Padahal terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja yang tidak diteliti.
- d. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Derma Beauty Indonesia.

Daftar Pustaka

- Satisfactory Work Environment and Conditions* . (2019, April 12). Diambil kembali dari waterintegritynetwork.net: [https://www.waterintegritynetwork.net/2015/12/03/satisfactory-work-environment-conditions/#:~:text=Working%20conditions%20are%20defined%20as,danger%20that%20affect%20the%20workplace.&text=Improving%20the%20work%20environment%20and,and%20subsequently%20to%](https://www.waterintegritynetwork.net/2015/12/03/satisfactory-work-environment-conditions/#:~:text=Working%20conditions%20are%20defined%20as,danger%20that%20affect%20the%20workplace.&text=Improving%20the%20work%20environment%20and,and%20subsequently%20to%20)
- admin. (2012, January 5). *Jenis-Jenis Desain Penelitian*. Diambil kembali dari idtesis.com: <https://idtesis.com/jenis-jenis-desain-penelitian/>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Atila, A. (2021, January 12). *Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM*. Diambil kembali dari jojonomic.com: <https://www.jojonomic.com/blog/sumber-daya-manusia/>
- Bankins, S., Tomprou, M., & Kim, B. (2020, September 17). *Workspace Transitions: Conceptualizing and Measuring Person-space Fit and Examining its Role in Workplace Outcomes Social Network Activity* . Diambil kembali dari Emerald.com: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-09-2019-0538/full/pdf?title=workspace-transitions-conceptualizing-and-measuring-personspace-fit-and-examining-its-role-in-workplace-outcomes-and-social-network-activity>
- Boddy, C. R. (2016, June 17). *Sample Size for Qualitative Research*. Diambil kembali dari Emerald.com: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QMR-06-2016-0053/full/pdf?title=sample-size-for-qualitative-research>
- Burhanuddin, A. (2013, September 24). *Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. Diambil kembali dari wordpress.com: <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/09/24/teknik-pengumpulan-data-dan-instrumen-penelitian/>
- Ciner, L. (2019, October 31). *Setup for Success : Hpw to Improve Employee Performance*. Diambil kembali dari Walk Me Blog: <https://blog.walkme.com/how-to-improve-employee-performance/#:~:text=Employee%20performance%20is%20defined%20as,employee%20is%20to%20the%20organization.>
- Dapu, V. A. (2015, September). *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance*. Diambil kembali dari ejournal: file:///C:/Users/asus/Downloads/9395-18682-1-SM.pdf
- Edvardsson, B., & Gustavsson, B. (t.thn.). *Quality in The Work Environment : A Prerequisite for Success in New Service Development*. Diambil kembali dari emerald insight:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09604520310466851/full/pdf?title=quality-in-the-work-environment-a-prerequisite-for-success-in-new-service-development>

Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .

Eldabi, T., Irani, Z., Paul, R. J., & Love, P. E. (2002, February 1). *Quantitative and Qualitative Decision-making Methods in Simulation Modelling*. Diambil kembali dari Emerald.com:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740210413370/full/pdf?title=quantitative-and-qualitative-decisionmaking-methods-in-simulation-modelling>

Etania, R. (2020, June 2). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam 9 Fungsi*. Diambil kembali dari HR Note.asia:

<https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/management/importanceofhr-200602/>

Hayati, R. (2020, November 12). *Jenis Survei dan Contohnya*. Diambil kembali dari penelitianilmiah.com:

<https://penelitianilmiah.com/jenis-survei/>

Hidayat, A. (2012, May 12). *Penjelasan Desain Penelitian (Pengantar)*. Diambil kembali dari

statistikian.com: <https://www.statistikian.com/2012/05/desain-penelitian-pengantar.html>

Huda. (2019). *Jenis dan Desain Penelitian*. Diambil kembali dari dpsapce.uii.ac.id:

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/17204/05.3%20bab%203.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). *The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance*. Diambil kembali dari

file:///C:/Users/asus/Downloads/69-Article%20Text-115-2-10-20191021.pdf

Kanal. (2016, August 20). *Metode Penelitian Survei*. Diambil kembali dari kanalinfo.web.id:

<https://www.kanalinfo.web.id/metode-penelitian-survei>

Kirandita, P. (2018, April 10). *Suara Berisik di Tempat Kerja Sebabkan Stres Karyawan*. Diambil kembali

dari tirto.id: <https://tirto.id/suara-berisik-di-tempat-kerja-sebabkan-stres-karyawan-cHvy>

Kuncono, O. S. (2013, March 23). *Metode Penelitian*. Diambil kembali dari spoc jurnal:

<https://www.spocjournal.com/disertasi/290-bab-iv-metode-penelitian.html>

Kundu, S. C., & Lata, K. (2017, July 17). *Emerald Insight*. Diambil kembali dari International Journal of

Organizational Analysis : file:///C:/Users/asus/Downloads/kundu2017.pdf

Lamberto. (2015, Juli 20). *Jenis-Jenis Penelitian* . Diambil kembali dari salumata.blogspot.com:

<http://salumata.blogspot.com/2015/07/jenis-jenis-penelitian.html>

Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon* . Diambil kembali dari

Productivity: file:///C:/Users/asus/Downloads/33529-70487-1-SM.pdf

- Marwan, Saputra, S., Chaerul, M., Suseno, A., Suseno, D. N., Nostalia Suseno, D. A., et al. (2020). *Manajemen Kinerja & Budaya Organisasi Suatu Tinjauan Teoritis*. Yayasan Kita Menulis.
- McGuire, D., & McLaren, L. (2009, March 6). *The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres*. Diambil kembali dari emerald insight:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13527590910937702/full/pdf?title=the-impact-of-physical-environment-on-employee-commitment-in-call-centres-the-mediating-role-of-employee-wellbeing>
- Mohd, I. H., Shah, M. M., & Zailan, N. S. (2016, September 21-23). *How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. Diambil kembali dari europeanproceedings.com:
https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/47/1423/article_47_1423_pdf_100.pdf
- Nanzushi, C. (2015). *The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County*. Diambil kembali dari erepository.uonbo.ac.ke:
http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/93719/Nanzushi_The%2520Effect%2520Of%2520Workplace%2520Environment%2520On%2520Employee%2520Performance%2520In%2520The%2520Mobile%2520Telecommunication%2520Firms%2520In%2520Nairobi%2520City%2520County.p
- Ollukkaran, B. A., & Gunaseelan, R. (2012, 07). *A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance*. Diambil kembali dari Cloudfront:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51691117/2012_july_dec_10.pdf?1486534925=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_WORK_ENVIRONMEN.pdf&Expires=1619753697&Signature=B0rNS7RDgkqtSYjuFEyDKZOOTddD1bv9E20CMULnkY96TrThcN
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019, April). *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*. Diambil kembali dari granthaalayahpublication.org:
https://www.granthaalayahpublication.org/journals/index.php/granthaalayah/article/view/IJRG19_A04_2213/772
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Diambil kembali dari science direct: <https://pdf.sciencedirectassets.com/282136/1-s2.0-S2212567115X00062/1-s2.0-S2212567115005249/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEAwaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQCnF%2BzhCF9BVHH%2BxtrvouSox4XJh69uFkWPDB%2FY%2F3X28QIhAKA8ZBr5ihGfOIJMlag8cdb%2BdHPxIOGGt>

- Riadi, M. (2018, January 10). *Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja*. Diambil kembali dari kajianpustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html>
- Rorong, S. V. (2016, March 1). *The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance*. Diambil kembali dari Jurnal EMBA: <file:///C:/Users/asus/Downloads/11611-23172-1-SM.pdf>
- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014, November 11). *The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity*. Diambil kembali dari ijsr.net: <https://ijsr.net/archive/v3i11/T0NUMTQxMTY5.pdf>
- Shaleh, M., & Firman . (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Indonesia: Penerbit Aksara Timur.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Diambil kembali dari books.google.co.id: <https://books.google.co.id/books?id=RikKEAAQBAJ&pg=PA1&dq=kepemimpinan+perusahaan+sumber+daya+manusia&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwik7oLI4svvAhUO7XMBHZLTBW04ChDoATAEegQIBRAC#v=onepage&q=kepemimpinan%20perusahaan%20sumber%20daya%20manusia&f=false>
- Silitonga, Eddy Sanusi. (2012). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepmimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Indonesia: Penebar Media Pustaka.
- Sutedi, A. (2015). *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Taiwo, A. S. (2010, March). *The Influence of Work Environment on Workers Productivity*. Diambil kembali dari Cloud Front: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46693352/969A43121535.pdf?1466565024=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_influence_of_work_environment_on_wor.pdf&Expires=1619761798&Signature=avt3nnJ4O1Prvio-i4rrdaV6Z-VjUGM0HFy95dWRB4MsOKk9fB7QPcm
- Thabroni, G. (2021, February 11). *Metode Penelitian Deskriptif : Pengertian, Langkah & Macam*. Diambil kembali dari serupa.id: <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>
- Thahir, M. (2017, December 15). *Effect of Physical and Non-Physical Work Environment To Teacher Performance*. Diambil kembali dari tijoss.com: <https://www.tijoss.com/58th%20volume/ishaq.pdf>
- Wanza, S. L., & Nkuraru, J. K. (2016, April 4). *Influence of Change Management on Employee Performance*. Diambil kembali dari ijbssnet.com: https://ijbssnet.com/journals/Vol_7_No_4_April_2016/22.pdf

Yamin, M. (2020, July 3). *Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Siswa dalam Pembelajaran Praktikum di SMKN 2 Sidenreng*. Diambil kembali dari Jurnal Syntax Admiration:
<http://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/download/59/67>

Zagenczyk, T. J., Murrell, A. J., & Gibney, R. (2007, December 31). *Effects of The Physical Work Environment on the Creation of Individual and Group Level Social Capital*. Diambil kembali dari Emerald.com:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/19348830710868275/full/pdf?title=effects-of-the-physical-work-environment-on-the-creation-of-individual-and-grouplevel-social-capital>