

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SEKTOR JAMINAN SOSIAL NASIONAL
(STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG LODAYA)**

Syifa' Pri Widyastuti¹, Dr. Dian Indiyati. SE.,SH.,M.Si.²

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom^{1,2}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

priwidyastuti@student.telkomuniversity.ac.id¹ dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This research was conducted on BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya in the region II West Java. Based on the interviews, secondary data studies, and the questionnaire, the phenomenon found in the company are fluctuating employee performance, the degree of absence tends to increase, and work environment that is assessed not meet the standards by the employees. The purpose of this research is to know the influence of the physical and non physical work environment on the performance of employees simultaneously, partially in the company. This research uses quantitative methods and questionnaire to 36 employees. The research results using descriptive analysis, Method of Succesive Interval (MSI), classic assumption test, path analysis. The results showed the conditions of physical working environment is "very good" and non physical working environment "good" and the performance of employees is "excellent". Work environment physical and non physical are both simultaneous and partial to the employee's performance. Work environment physically and non physically are simultaneous and partial to the employee's performance. On the path analysis physical work environment affects in total 55% and non physical work environment effects in total 29,7% effect employees' performance. The impact of the physical and non physical work environment on employee performance, therefore to improve the performance of the company employees can improve the work environment in the company in order to improve other variables.

Keywords: *Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Employee Performance, Path Analysis.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya yang berada pada wilayah II Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara, studi data-data sekunder, dan penyebaran kuisioner, ditemukan fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan fluktuatif, tingkat ketidakhadiran cenderung meningkat, dan lingkungan kerja yang dinilai belum memenuhi standar oleh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan, maupun parsial pada perusahaan. Sehingga dapat dibentuk saran untuk usaha perbaikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sample jenuh atau populasi dengan menyebarkan kuisioner kepada 36 karyawan. Penelitian menggunakan analisis deskriptif, Method Of Succesive Interval (MSI), Uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik "sangat baik", lingkungan kerja non fisik "baik" dan kinerja karyawan bepredikat "sangat memuaskan". Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Pada analisis jalur diketahui lingkungan kerja fisik berpengaruh total 55% dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh total 29,7% pada kinerja karyawan. Adanya pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja karyawan maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memperbaiki lingkungan kerja pada perusahaan agar dapat meningkatkan faktor variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Analisis Jalur

1. Pendahuluan

Organisasi pemerintahan dibentuk sebagai perwujudan *good governance* atau tata kelola pemerintahan berorientasi *Public Service*. Organisasi ini berfungsi melayani masyarakat. Organisasi pemerintahan juga mengalami benturan terhadap revolusi industri 4.0 perlu untuk memperkuat kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Zainal et al

(2015:405) Kinerja menunjukkan apakah SDM perusahaan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki oleh perusahaan. Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Kinerja optimal dari karyawan akan membantu kesuksesan perusahaan meraih tujuan organisasi (Anthony, 2017). Berikut adalah kondisi kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Pengelompokan Jumlah Karyawan Berdasarkan Skala Hasil Penilaian Kinerja						Rata-Rata Nilai
	Kurang	Cukup	Baik	Memuaskan	Sangat Memuaskan	Istimewa	
2016	9%	3%		3%	81%	3%	4,67
2017	3%			3%	36,3%	57%	5,29
2018	8,5%				71,4%	2%	4,95
2019	3%		3%		75%	19%	4,98

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan kinerja minimal adalah “memuaskan”. Dapat dilihat bahwa masih ada karyawan dengan predikat dibawah target kinerja. Peningkatan pada tahun 2018 ke 2019 dinilai tidak memenuhi target berdasarkan New Performance Management BPJS Ketenagakerjaan 2018, menargetkan adanyar realisasi 4% (0,04) pada kinerja kantor wilayah dan kantor cabang. Selain itu tingkat absensi juga menjadi tolak ukur pertimbangan dari kinerja karyawan. Hasil pengumpulan data menghasilkan kesimpulan bahwa absensi belum memenuh yaitu target perusahaan yaitu 0 absensi dan keterlambatan.

Menurut Fahmi (2015:7) terjadinya fluktuatif pada kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya peran manajemen dalam memotivasi, fasilitasi dan pengendalian lingkungan kerja sehingga berimbas pada prestasi kerja karyawan. Menurut Wijaya dan Sutanty (2017) peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Samsuddin (2018:81) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26). Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) indikator dalam lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, udara, kebisingan atau suara, suhu dan tata ruang kerja. Indiyati et al (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja mengenai hubungan antar rekan kerja. Hasil observasi dan penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa lingkungan kerjapada perusahaan masih cenderung kurang memuaskan bagi karyawan. Hal ini ditandai oleh tata ruang kerja yang penuh karena beberapa tempat seperti ruang istirahat, garasi pintu belakang dan mushola harus berbagi ruang dengan penyimpanan data arsip, sirkulasi udara atau kesediaan oksigen pada ruangan kerja karyawan tidak memenuhi standar dan kendala kurang kordinasi antar karyawan. Lingkungan kerja fisik serta non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dalam penelitian Budianto dan Katini (2015), Athins et al (2018), Putri et al (2019), dan Djuremi et al (2016). Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dengan faktor pengaruhnya yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya).

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1)bagaimana lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya, (2) bagaimana lingkungan kerja non fisik pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya, (3) bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya baik secara simultan dan parsial baik secara langsung dan tidak langsung. Tujuan penelitian ini untuk memberikan informasi terkait aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengaruhnya pada kinerja karyawan yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya sehingga berguna untuk usaha korektif dan memberikan saran terkait upaya peningkatan kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh populasi dari BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya sebanyak 36 orang karyawan dan menggunakan metode analisis jalur (*path anlalysis*).

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Dasar Teori

1. Lingkungan Kerja Fisik

Simamora et al (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Menurut Al-Omari dan Okasheh (2017) lingkungan kerja fisik termasuk hal yang penting karena merupakan penentu dari tingkat kesehatan karyawan, kinerja, kepuasan kerja dan hubungan sosial. Selanjutnya, indikator dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Udara
3. Kebisingan atau suara
4. Suhu
5. Tata ruang kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Indiyati et al (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan di tempat kerja mengenai hubungan antar rekan kerja. Selanjutnya menurut Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja non fisik memiliki indikator yaitu:

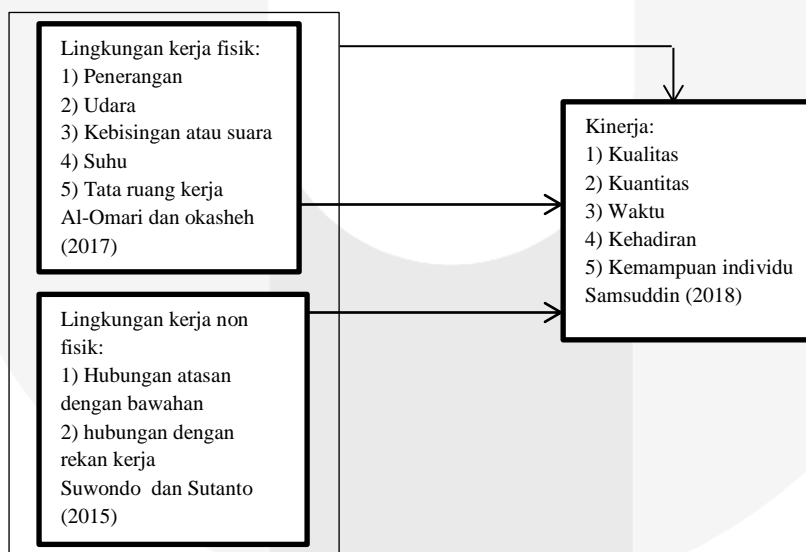
1. Hubungan atasan dan bawahan
2. Hubungan sesama rekan kerja

3. Kinerja Karyawan

Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Selanjutnya, menurut Samsuddin (2018:91) berdasarkan persepsi hasil kerja yang dilakukan, kinerja pegawai memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Waktu hasil kerja
4. Kehadiran
5. Kemampuan individu

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil dasar teori dan kerangka penelitian, dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

1. H0: Lingkungan kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.
H1: Lingkungan kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.
2. H0: Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial
H2: Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial
3. H0: Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial
H3: Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial

2.4 Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi literatur, wawancara dan menyebarkan angket. Angket tersebut berisi 25 pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skala likert 1 hingga 5, pertanyaan mengenai variabel yang diteliti yaitu, lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y). Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 24. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penelitian, analisis jalur, dan pengujian hipotesis. Tahap pengolahan data pada penelitian ini adalah uji reabilitas dan uji validitas, merubah skala ordinal menjadi interval dengan metode Method of successive interval (MSI), dan uji asumsi klasik. Teknik-teknik tersebut untuk mengukur kelayakan suatu penelitian dan persamaan regresi yang akan diteliti.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan setiap butir pertanyaan, syarat uji adalah nilai dari $R_{hitung} > R_{tabel}$. Uji reliabilitas dianggap layak atau reliabel apabila koefisien $> 0,70$ atau mendekati 1 (Indrawati 2015:155). Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan sudah layak.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel

No Item	Nilai sig.	R- Tabel	Keterangan
1	0,716	0,3610	Valid
2	0,716		Valid
3	0,407		Valid
4	0,506		Valid
5	0,658		Valid
6	0,716		Valid
7	0,510		Valid
8	0,585		Valid
9	0,493		Valid
10	0,537		Valid
11	0,760		Valid
12	0,600		Valid
13	0,667		Valid
14	0,559		Valid
15	0,760		Valid
16	0,594		Valid
17	0,811		Valid
18	0,876		Valid
19	0,804		Valid
20	0,893		Valid
21	0,842		Valid
22	0,848		Valid
23	0,790		Valid
24	0,847		Valid
25	0,602		Valid

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Cornbach	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,715	10	Reliable
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,837	6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	9	Reliable

3.2 Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan pengujian asumsi klasik berguna untuk mengetahui pola dalam model regresi variabel yang diteliti. Uji ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinear, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji ketepatan prediktor, dan uji auto korelasi. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai $asympt.sig (.sig) >$ nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$ artinya terdistribusi normal (Indrawati, 2015:190). Hasil uji multikolinearitas nilai VIF $(1,408) < 10$ artinya tidak ada variabel independen yang saling terikat (Indrawati, 2015:190). Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 menunjukkan tidak terjadi pola dan berkumpul pada satu titik artinya ada ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Indrawati, 2015:191). Uji linearitas dengan metode Deviation from linearity menunjukkan nilai pada variabel lingkungan kerja fisik $0,275 > 0,05$ dan lingkungan kerja non fisik $0,074 > 0,05$ artinya variabel yang diteliti adalah linear (Sinaga 2019:130). Uji ketepatan predictor menunjukkan hasil nilai standar deviasi lingkungan kerja fisik sebesar 4,559, variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 5,554, dan nilai standar deviasi variabel kinerja sebesar 6,465 $>$ standar error of the estimate 3,873. Uji auto korelasi menggunakan nilai Durbin Watson, hasil yang didapat sebesar 1,738 artinya $-2 < \text{Nilai DW} < 2$ artinya tidak ada keterkaitan antar variabel residual yang diteliti (Indrawati, 2015:191). Keseluruhan uji asumsi klasik memenuhi syarat artinya variabel telah memenuhi syarat untuk digunakan uji analisis jalur.

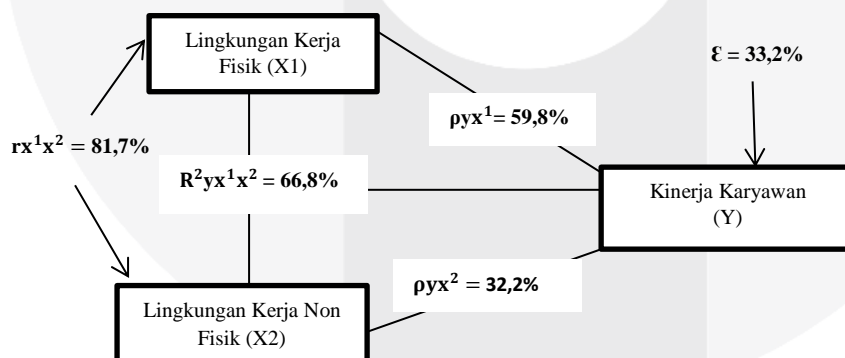
3.3 Analisis Deskriptif

Hasil penelitian yang dilakukan pada lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai persentase sebesar 84,9%, sesuai dengan perhitungan garis kontinum, variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori “sangat baik”. Dapat diartikan bahwa pengaturan cahaya seperti lampu dalam ruang kerja karyawan dinilai memuaskan dan dapat membantu dalam menunjang pekerjaan, sirkulasi udara pada ruang kerja tidak mengganggu, kebisingan dalam ruang kerja karyawan dapat ditolerir, jarak pada tata ruang dan furnitur dalam ruang kerja sudah menunjang dalam bekerja. Menurut Lusiana dan Firdaus (2018) semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja karyawan maka akan terjadi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada lingkungan kerja non fisik sebesar 82,4% atau kategori “baik”. Dapat diartikan bahwa antara pemimpin dan karyawan dapat berkordinasi dan atasan dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, Dukungan dari pimpinan merupakan faktor dari keberhasilan dalam bekerja (Lankheswara, 2016). Hubungan antara rekan kerja dinilai minim konflik yang berhubungan dengan komunikasi dan dapat berberbaur antar sesama rekan kerja Menurut Simamora et al (2016) lingkungan kerja non fisik idealnya menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada kinerja karyawan sebesar 83,09%, sesuai dengan perhitungan garis kontinum, variabel dalam kategori “sangat memuaskan”. Hal ini dapat diartikan sebagian besar karyawan dapat memenuhi indikator kualitas hasil kerja yang dibebankan mengenai ketelitian, kerapihan dan ketepatan karyawan dalam memenuhi target kerja, karyawan secara umum dapat menyelesaikan target yang diberikan, mampu melakukan pembagian waktu dalam bekerja dengan baik dengan kecepatan dan pembagian waktu yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, karyawan memiliki pemahaman dalam mengerjakan pekerjaannya (Samsuddin, 2018).

3.2 Analisis Jalur



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur

Dituliskan persamaan struktural analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1} x_1 + \rho_{yx2} x_2 + \rho_{y\epsilon}$$

$$Y = 0,598 + 0,322x_1 + 0,332x_2$$

Keterangan

Y= variabel terikat

X1= lingkungan kerja fisik

X2= lingkungan kerja non fisik

ϵ = variabel residu

ρ_{yx} = besarnya pengaruh langsung dari X ke Y

$\rho_{x^2x^1}$ = besarnya pengaruh langsung dari X1 ke X2

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Koef. Beta	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
			X1	X2	
X1	0,589	35,7%		19,3%	55%
X2	0,323	10,4%	19,3%		29,7%

Dari hasil perhitungan analisis jalur dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8%. Nilai jalur lingkungan kerja fisik sebesar 58,8% dan lingkungan kerja non fisik sebesar 32,2%, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh lebih besar dari lingkungan kerja non fisik pada perusahaan. Total pengaruh berasal dari kondisi lingkungan kerja fisik karyawan pada kinerja karyawan sebesar 55%. Total pengaruh dari kondisi lingkungan kerja non fisik karyawan pada kinerja karyawan sebesar 29,7%. Variabel residu sebesar 33,2% yang merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti yaitu disiplin kerja (Putri et al, 2019), motivasi (Dimulyo et al, 2018), kepemimpinan (Hersona dan Sidharta, 2017), kepuasan kerja karyawan (Nzewi et al, 2018) serta insentif dan pelatihan (Suwondo dan Sutanto, 2015).

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji F

R ²	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Sig	Probabilitas
0,668	33.181	3.28	0.00	0.05

Diketahui pada perhitungan uji F, signifikansi 0.05 > 0.00 dan Ftabel 3.28 < Fhitung 33.181. Maka kesimpulannya H0 ditolak dan H1 diterima. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya secara simultan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayati et al (2017), Thahir (2017), serta Hersona dan Sidharta (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Fachrecza et al (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji T Lingkungan Kerja Fisik

Koef.	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0,588	5.020	2.0369	0.000	0,05

Diketahui pada perhitungan uji T, 0.05 > 0.00 dan T tabel 2.0369 < T hitung 5.020. Maka kesimpulannya H0 ditolak dan H2 diterima. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya secara parsial. Penelitian Lakhenswara (2016), Al-Omari dan Okhasheh (2018) dan Nzewi et al (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan. Menurut Putri et al (2019) lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung kenyamanan karyawan dapat menurunkan kinerja karena kondisi lingkungan kerja yang mengganggu.

Tabel 7. Uji T Lingkungan Kerja Non Fisik

Koef.	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0,332	2.705	2.0369	0.01	0,05

Diketahui pada perhitungan uji T, $0.05 > 0.00$ dan $T \text{ tabel } 2.0369 < T \text{ hitung } 2.705$. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung Lodaya secara parsial. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Cintia dan Gilang (2016) dan Liestiani et al (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat memberikan efek perubahan psikologis karyawan sehingga mereka tidak merasa monotone dan lelah. Kondisi kerja yang nyaman dapat memberikan semangat untuk para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Wijaya, 2017).

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

1. Kondisi lingkungan kerja fisik dinilai "sangat baik" artinya fasilitas dan kondisi perusahaan secara fisik dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan. Kondisi lingkungan kerja non fisik dinilai "baik" artinya kondisi sosial dalam perusahaan cenderung kondusif dan karyawan mampu saling berinteraksi secara positif atau minim konflik. Kondisi kinerja karyawan dinilai "sangat memuaskan" artinya sebagian besar karyawan terlah dapat memenuhi aspek kriteria kinerja perusahaan seperti memenuhi target secara kualitas dan kuantitas.
2. Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan pengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik dan non fisik sebesar 19,3%.

4.2 Saran

Setelah mengetahui kondisi berdasarkan penelitian maka dapat dibentuk saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, pada lingkungan kerja fisik masalah kualitas atau sirkulasi udara menjadi nilai paling rendah, sebaiknya dapat membuat penjadwalan memperbaiki sirkulasi udara, menata ruangan agar menambah pergerakan udara atau menambahkan pengharum ruangan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan maka dapat lebih diperhatikan aspek tersebut. Pada lingkungan kerja non fisik, hubungan atasan dengan anggota dapat lebih ditingkatkan melalui program-program seperti mentoring dan diskusi internal untuk meningkatkan kekompakan.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih menjelaskan variabel residu yang ada pada penelitian ini dan penelitian dilakukan pada industri atau perusahaan lain dengan responden yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- [1] Al-Omari, Khaled dan Okasheh, Haneen. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. 12(24). 15544-15550. Retrieved from Research Gate.
- [2] Anthony, Apalia, E.. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*. 2 (3). 1-18. Retrieved from Internatiaonal Academic Journal (Iajournal).
- [3] Athins, Nurwati, dan Sinarwaty. (2018). The Influence Of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environmental On employee Performance. *IOSR Journal Of Business And Management*. 20(8). 56-63. Retrived from Iosrjournals.
- [4] BPJS Ketenagakerjaan. (2018). *New Performance Management 2018*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.
- [5] Budianto, A. Aji Tri dan Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU distribusi wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3(1). Retrieved from Semanticsscholar.
- [6] Dimulyo, Sularso dan Hardiyono. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Motivation and Performance of Banking Employees. *International Journal of Economic and business ZAMBRUT*. 1(1). 29-38. Retrieved from Zamrut.
- [7] Djuremi., Hasiolan, Leonardo Budi dan Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*. 2(2). 1-14. Retrived from Jurnal Unpand.
- [8] Fachreza., Musnad, Said., dan Majid, M. Shabri Abd.(2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Unsyah*. 2(1). 115 – 122. Retrived from Semantic scholar
- [9] Fahmi, Irfan. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- [10] Hersona, Sonny dan Sidharta, Iwan. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation and Work Discipline On Employees' Performance. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*. 15(3). 528 -537. Retrived from Jurnal JAM UB.
- [11] Hidayati, Siti Karlina., Perizade, Badia., dan Widiyanti, Marlina . (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study At The Central General Hospital (Rsup) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*. 9(12). 391-398. Retrived from IJSRP.
- [12] Indiyati, Dian., Kurniawan, Asep., dan Choirunnisa, Medina. (2018). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*. 5(3). 204-21. Retrieved from E-Journal Bina Sarana Informatika.
- [13] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi (edisi 1)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [14] Lankheswara. (2016). A study on an Impact Of Workplace Environment at Employees Performance. *International Journal of Multidisciplinary*. 3(1). 47-47. Retrived from Researchgate
- [15] Liestiani, Nurul Laras., Perizade, Badia., Hanafi, Agustina., dan Zunaidah. (2019). The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of ALHudori Cooperative of Palembang Employees. *Journal of Economics and Business*. 2 (1), 61-72. Retrived from Asianintituteofresearch.
- [16] Lusiana, Herlina dan Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. 4(1). 112 -122. Retrived From Research gate.
- [17] Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan (Cetakan 12)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [18] Nzewi, Hope., Augustine, Ibrahim Mohammad., dan Godson, Okoli. (2018). Physical Work Environment and Employee Performance In Selected Brewing Firms In Anambra State, Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*. 4(2). 131-145. Retrieved from Research Gate.
- [19] Putri, Elok Mahmud., Ekowati, Vivin Maharani., Supriyanto Achmad Sani., dan Mukaffi, Zaim. (2019). Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research*. 7(2). Retrieved from GRANTHAALAYAH
- [20] Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimendi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- [21] Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- [22] Cintia, Elda., dan Gilang, Alini. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi*. 15(1). 136-154. Retrieved from Researchgate.
- [23] Simamora, Hendra Winarta, Djamhur Hamid dan Arik Presetya. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 31 (1). 158 – 166. Retrieved from Neliti: Repositori Ilmiah Indonesia.
- [24] Sinaga, Keritsitna Enny., Matondang, Zulkifli., dan Sitompul, Harun. (2019). *Statistika: Teori dan Aplikasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [25] Suwondo, Dian Indiani dan Sutanto, Eddy Madiono. (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 17(2). 135-144. Retrieved from Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- [26] Thahir, Musafir. (2017). Effect Of Physical And Non-Physical Work Environment To Teacher Performance At Madrasah Aliyah In Makassar. *International Journal of Information Technology and Business Management*. 58(2). 1-17. Retrived from IJTBM.
- [27] Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [28] Wijaya, Hendry dan Sutanty, Emi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*. 2(1). 40-50. Retrieved from Neliti
- [29] Yudiningsih, Ni Made., Yudiatmaja, Fridayana., dan Yulianthini, Ni Nyoman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4. 1-7. Retrieved from E-Journal Undhiksa.
- [30] Zainal, Veithzal Rivai., Ramly Mansyur., Toby., dan Arafah, Willy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan Cetakan ke-3 Edisi 7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.