

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UPTD PUSKESMAS CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA)

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON UPTD PUSKESMAS CIBATU DISTRICT OF PURWAKARTA)

Zeldie Rofiif Abigail¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

zeldierofiifabigail@student.telkomuniversity.ac.id, f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Suatu organisasi memiliki sistem tersendiri agar menciptakan kualitas yang baik bagi organisasi tersebut. Peran dari manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus selalu diperhatikan dengan baik dikarenakan kinerja dari sumber daya manusia di suatu organisasi haruslah meningkat yang dimana target dari organisasi akan mudah dicapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berupa keadaan dimana tempat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kausal, dengan teknik sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel. Pengumpulan data dengan kuisioner kepada 68 karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta dengan nilai sinifikansi $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

Abstract

An organization has its own system in order to create good quality for the organization. The role of human resource management in the organization must always be considered well because the performance of human resources in an organization must be increased where the target of the organization will be easily achieved. The factors that affect performance, one of which is the physical work environment and non-physical work environment in the form of a situation where the workplace of employees in carrying out their duties and obligations properly.

The purpose of this study was to determine how the physical work environment, non-physical work environment, and employee performance and determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the performance on UPTD Puskesmas Cibatu District Of Purwakarta employees.

This research uses quantitative methods with descriptive and causal analysis techniques, with the saturated sample technique used to collect samples. Data collection by questionnaire to 68 employees on UPTD Puskesmas Cibatu District Of Purwakarta.

The data analysis technique used in this study is path analysis. Based on the results of this study, it can be concluded that the physical work environment and non-physical work environment have a significant effect on the performance of employees on UPTD Puskesmas Cibatu District Of Purwakarta, with a significance value of $0,000 < 0,005$.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Peran organisasi sangat menentukan bagaimana suatu sistem yang ada pada organisasi dapat saling berhubungan dan bekerjasama dengan baik secara keseluruhan. Peran dari sumber daya manusia sangat penting untuk dapat mewujudkan tujuan dari organisasi [1]. Terdapat hubungan yang berkesinambungan antara kinerja pada individu dengan kinerja di suatu organisasi [4]. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut sedang bekerja. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja. [3] Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi kerja di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1. Dasar Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

[7] Manajemen sumber daya manusia adalah sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. [3] Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik maupun sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan atau orang-orang yang ada di dalam organisasi. [4] Manajemen sumber daya manusia proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.1.2. Lingkungan Kerja

[7] Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. [5] Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

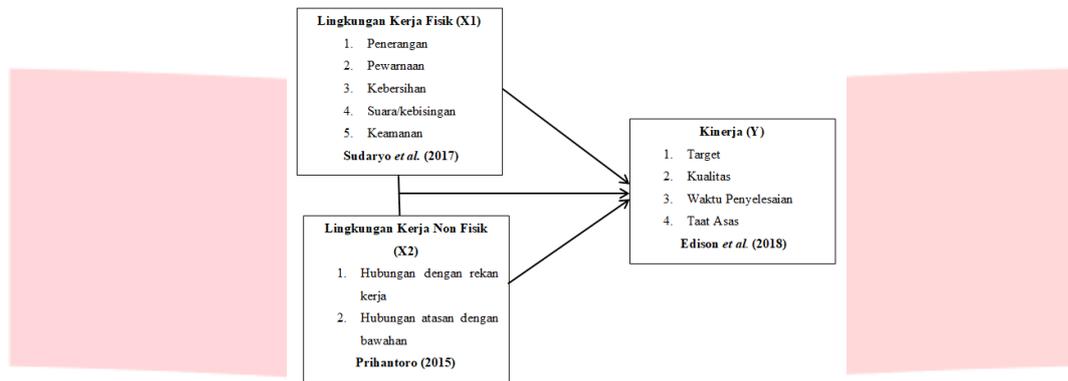
2.1.3. Kinerja

[3] Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. [2] Ada empat pengukuran kinerja dengan dimensi kinerja yaitu:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

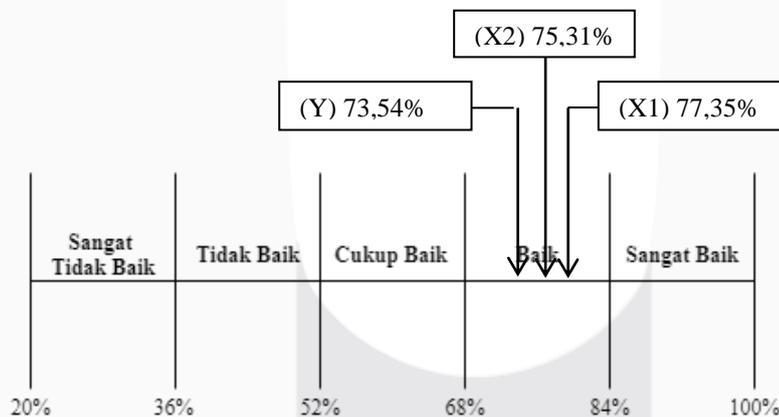
2.3. Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD Puskesmas Cibatut Kabupaten Purwakarta. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan total sampel 68 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan kuesioner dari 68 responden, diperoleh rata-rata persentase skor tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 77,35%, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 75,31%, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,54%. Dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini termasuk kedalam kriteria baik, yang kemudian disajikan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan KerjaNon Fisik, dan Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

3.2 Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dengan uji T dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cibatut Kabupaten Purwakarta. Berikut ini hasil dari pengolahan data uji T variabel lingkungan kerja fisik:

Tabel 1. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	B	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik	0,291	1,280	1,997	0,205	H0 diterima, H1 ditolak

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung 1,280 < t tabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,205 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik (X1) dan kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah lingkungan kerja fisik secara parsial tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta.

3.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dengan uji T dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Berikut ini hasil dari pengolahan data uji T variabel lingkungan kerja non fisik:

Tabel 2. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	B	T hitung	T tabel	Signifikansi	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik	3,716	4,009	1,997	0,000	H0 ditolak, H1 diterima

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung 4,009 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya adalah lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta.

3.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dengan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta. Berikut ini hasil dari pengolahan data uji F:

Tabel 3. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Signifikansi	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik	12,773	2,740	0,000	H0 ditolak, H1 diterima

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai F hitung 12,773 > F tabel 2,740 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk dapat melihat tingkat keeratan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik	0,531	0,282

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Nilai R pada tabel 4 menunjukkan koefisien korelasi dan nilai R Square menunjukkan koefisien determinasi. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan mengenai tabel 3 dan tabel 4 adalah, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur

Pengaruh antar Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X1 → Y	0,146	2,131	2,588	4,7%
X2 → Y	0,457	20,884	2,588	23,5%
X1 → X2	0,388	15,05	2,588	17,6%
Total Pengaruh				45,8%

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh hasil koefesien jalur sebesar 0.146, dengan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 2,132, pengaruh tidak langsung ke kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh sebesar 2,588, sehingga total pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 4,7%.

Pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh hasil koefesien jalur sebesar 0,457, dengan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 20,884 pengaruh tidak langsung ke kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh sebesar 2,588, sehingga total pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 23,5%.

Pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh hasil koefesien jalur sebesar 0,388, dengan pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 15,05 dan pengaruh tidak langsung terhadap lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 2,588, sehingga total pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh sebesar 17,6%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang meliputi pengolahan data dan pengujian hipotesis berdasarkan data dari 68 orang responden karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta serta pembahasan yang didukung oleh teori-teori mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta Kabupaten Purwakarta). Sehingga, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan analisis deskriptif persentase lingkungan kerja fisik memiliki total nilai 2.534 dengan persentase sebesar 75,31% dan dapat dikatakan berada pada kategori baik.
- Dari analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja non fisik mendapat nilai 526 dengan persentase sebesar 77,35% termasuk kedalam kategori baik.
- Dari analisis deskriptif, persentase variabel kinerja karyawan mendapat nilai 3751 dengan persentase sebesar 77,46% yang berada di kategori baik
- Lingkungan kerja fisik secara parsial tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,2% yang artinya lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan pengaruh sebesar 28,2% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Terdapat pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,531 yang mencerminkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini tergolong cukup kuat.

- g. Lingkungan kerja fisik berhubungan positif terhadap lingkungan kerja non fisik dengan memperoleh nilai koefesien sebesar 0,388 dan memiliki total pengaruh sebesar 17,6%.

Daftar Pustaka:

- [1] Cintia, E. & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *E-proceeding of Management*. Vol. 3, No. 1, hlm. 709-714.
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-3)*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan ke-1)*. Bandung; Alfabeta.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers. Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan ke-1)*. Bandung; Alfabeta.
- [5] Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*. Vol. 1, No. 2, hlm. 75-85.
- [6] Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [7] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Cetakan ke-3)*. Bandung: CV. Mandar Maju