ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK

Roy Mundus
Email: Roymundus752@gmail.com
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Santo Antonius di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sample sebanyak 70 orang yang diambil dari bagian non keperawatan pada rumah sakit santo Antonius. Penelitian ini menggunakan teknik kuota sampling untuk setiap unit pada begian non keperawatan. Pengujian data dilakukan dengan mengunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dalam membentuk kondisi sosial didalam organisasi. Perkembangan dan perubahan lingkungan kerja yang terjadi, akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26). Untuk itu penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui dan menilai bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada dalam organisasinya, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Pelealu, (2022).

Kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun non fisik adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sasmito et al, (2021). Lingkungan kerja fisik merupakan semua bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001:21).

Lingkungan kerja dapat memepengaruhi emosi pegawai (Marianti Rahman, 2017:48). Jika pegawai menyenagi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai

tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Ginting et al, (2022).

Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan semua organisasi kinerja adalah proses pencapaian tujuan orgaisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, (Desi Kristanti, 2019:31). Dengan baiknya kondisi lingkungan kerja, dapat kita bayangkan berbagai aspek positif akan terjadi dalam lingkungan pekerjaan. Dengan kondisi di tempat kerja yang nyaman akan tercipta rasa betah untuk bekerja dan berlama-lama di kantor. Begitu pula hubungan sosial yang terjadi baik itu hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. Heng dan Afifah, (2020).

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Sedarmayanti (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Cantika Rivalita (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat persaingan-persaingan antar rumah sakit yang ada di kota Pontianak saat ini, sangat penting bagi sebuah lembaga pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, Sehingga sumber daya manusia sanggat penting untuk terus di perhatikan kualitasnya. Kontesa et al, (2022).

Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang profesional dalam bidang kesehatan agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

KAJIAN TEORITIS

Sumberdaya dengan kualitas kerja yang baik adalah harapan setiap organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka seluruh tujuan organisasi akan tercapai, dan dengan kinerja yang baik pula maka kemampuan manajemen untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen atau pengguna jasa juga akan maksimal. Maka dari itu penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu cara agar kinerja karyawan terus meningkat adalah dengan memperhatikan berbagai hal yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, yaitu kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Walaupun lingkungan kerja bukan satu-satunya hal yang dapat mempengaruhi aktivitas suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap keryawan yang melakukan pekerjaan di dalamnya.

Kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakuan aktivitas sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif dan optimal sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2019:56). Jika lingkungan lingkungan kerja dapat memberikan suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka suasana kerja menjadi lebih baik, karena karyawan bekerja tanpa ganguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja fisik tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, makakan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawn dalam bekerja.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan fisik meliputi: Penerangan, Suhu udara, Ruang gerak, Kebersihan, Musik (Armida, 2016:184).

Selain lingkungan kerja fisik ada pula lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungn dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:26)

Lingkungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. Untuk itu penting bagi

manajemen agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja dalam organisasi agar kinerja pegawai dapat maksimal.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2017:75) Berikut ini ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan seperti:

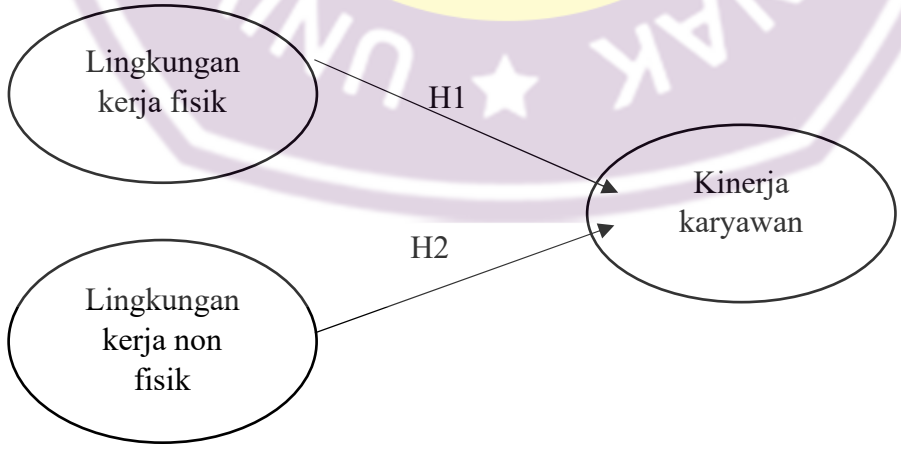
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Dapat diandalkan
4. Sikap

Kinerja pegawai yang baik sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kineja yang memuaskan seluruh pencapaian orgganisasi akan terealisasikan dengan baik. Selain itu dengan kinerja yang baik pula organisasi dapat menentukan rencana-rencana perusahaan kedepannya. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan dari waktu-kewaktu.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai "analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit santo Antonius di Pontianak" adalah sebagai berikut:

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: data olahan 2020

Dari model di atas menunjukan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mashul akbar sukamto (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai yang mana penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai . Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan dan pegawai pada rumah sakit santo Antonius di Pontianak. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple kuota* yang mana sample berjumlah 70 orang yang di ambil dari bagian non keperawatan.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji validitas	
X1: lingkungan kerja fisik $X_{1.1}$: 0,608 ; $X_{1.2}$: 0,549 ; $X_{1.3}$: 0,673 ; $X_{1.4}$: 0,606 ; $X_{1.5}$: 0,455 ; $X_{1.6}$: 0,668 $X_{1.7}$:0,585 ; $X_{1.8}$: 0,620 ; $X_{1.9}$: 0,492 $X_{1.10}$: 0,479 ; $X_{1.11}$: 0,487 ; $X_{1.12}$: 0,412 $X_{1.13}$: 0,428	Valid

X2 : lingkungan kerja non fisik $X_{2.1}$: 0,692 ; $X_{2.2}$; 0,628 ; $X_{2.3}$: 0,655 $X_{2.4}$: 0,693 ; $X_{2.5}$: 0,762 ; $X_{2.6}$: 0,786	Valid
Y: Kinerja karyawan $Y_{1.1}$: 0,500 ; $Y_{1.2}$: 0,545 ; $Y_{1.3}$: 0,439 $Y_{1.4}$: 0,528 ; $Y_{1.5}$: 0,549 ; $Y_{1.6}$: 0,456 $Y_{1.7}$: 0,208 ; $Y_{1.8}$: 0,549 ; $Y_{1.9}$: 0,508 $Y_{1.10}$: 0,513 ; $Y_{1.11}$:0,496 ; $Y_{1.12}$:0,530	Valid
Uji reliabilitas	
X1 : lingkungan kerja fisik = 0,868 X2 : lingkungan kerja non fisik = 0,866 Y : kinerja karyawan = 0, 871	Reliabel
Uji Normalitas	
One Sample Komogorov-Smirnov Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,334 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance = X_1= 0,533 ; X_2= 0,533 Nilai VIF = X_1= 1, 876; X_2= 1, 876 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji Linearitas	
Konklusi: Nilai Deviation from Linearity 0,054 Nilai Deviation from Linearity 0,125	Terdapat Hubungan Linear Antar Variabel
Uji Heterokedastisitas	
X_1= 0,903 ; X_2= 0,224 Konklusi: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan ketiga variabel > 0,05.	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Uji F	
F_{hitung}= 13,160 Sig= 0,000 Konklusi: hasil F_{hitung} menghasilkan F_{hitung} > F_{tabel} (3,13) dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.	3,160 ; 0,000
Uji Koefisien Determinasi	
R square= 0,282 Konklusi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 28,2 persen, sedangkan 71,8 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,282

Uji Analisis Regresi Linear Berganda	
$Y = 0{,}126\ X_1 + 0{,}437\ X_2$ Konklusi: apabila lingkungan kerja fisik naik sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,126; apabila lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1 poin maka keputusan menginap akan naik sebesar 0,437.	0,126 0,437
Uji t	
X_1= 3,869; X_2= 5,069 Sig (2-tailed): X_1= 0,000; X_2= 0,000 Konklusi: diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98498 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05.	3,896 5,069

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Santo Antonius di Pontianak mengenai pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan krja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit santo Antonius Pontianak.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Antonius pontianak.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak.
4. Setelah dilakukan perbandingan uji simultan di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 3,869 dan lingkungan kerja kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 5,060 maka dapat disimpulkan

bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit santo Antonius Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Santo Antonius sebaiknya meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik agar para karyawan bisa memberikan hasil kinerja yang maksimal kepada lembaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. International Journal of Social Science Research and Review, 5(4), 214-228.

Heng, L. dan Afifah, N. (2020). Entrepreneurial Orientation for Enhancement of Marketing Performance. International Review of Management and Marketing, 10(3), 46-53.

Kontesa, M., Wong, J.C.Y., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2022). Happiness and Economic Choice. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 6(1), 78-96.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. Scholars Journal of Economics, Business and Management, 9(4), 81-94.

Rivalita, Cantika., *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom.* Jurnal Mitra manajemen, vol. 18, 520. 2020

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 25(1), 38-46.

Sedarmayanti. *Hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi.* Jurnal Ilmu Administrasi, 77 JIA Vol. XV No.1, 63. 2018

Sukamto, Mashul Akbar, *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda*. Jurnal Paradigma, Vol. 2 No.2: 341 – 351. April 2013