

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda**Karmining¹, Vera Anitra²**^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.*Kontak Email: karminingvivi09@gmail.com

Diterima: 30/06/21 Revisi: 12/07/21 Diterbitkan: 19/07/21

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk pemeriksaan dampak tempat kerja aktual dan tempat kerja non-aktual pada pelaksanaan pekerja UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda.

Metodologi: Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didapat melalui google form. Dengan Variabel (X_1) lingkungan kerja fisik, Variabel (X_2) lingkungan kerja non fisik dan variabel (Y) Kinerja karyawan. Dan yang dijadikan sampel objek penelitian sebanyak 54 responden, dengan memakai Teknik purposive sampling serta menggunakan analisis yang meliputi Uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, Uji normalitas, pengujian hipotesis dan uji parsial (uji t), Uji F dan dengan Uji R Square. Di bantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Secara parsial pengaruh lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,002. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,000 pada UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda.

Manfaat: Pada penelitian ini terdapat manfaat yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda, serta memberikan pengetahuan kepada analis masa depan agar mereka dapat memikirkan kembali terkait dengan judul pemeriksaan ini dan membantu pihak UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda untuk dapat mengembangkan dan lebih memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada disana.

Abstract

Purpose of study: This study aims to analyze the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the performance of UPBU Class I APT employees. Pranoto-Samarinda.

Methodology: Collecting data using a questionnaire obtained through google form. With variable (X_1) physical work environment, variable (X_2) non-physical work environment and variable (Y) employee performance. And the sample of the research object is 54 respondents, using purposive sampling technique and using analysis that includes validity test, reliability test, multiple linear regression test, normality test, hypothesis testing and partial test (t test), F test and R test Square. Assisted by using the SPSS version 25 application.

Results: The results showed that partially the physical environment had a significant effect on employee performance with a significant value of 0.000. Partially the influence of the non-physical environment has a significant effect on employee performance with a significant value of 0.002. Simultaneously the physical and non-physical work environment on employee performance has a significant effect with a significant value of 0.000 in UPBU Class I APT. Pranoto-Samarinda.

Benefits: In this study there are benefits, namely to determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the performance of UPBU Class I APT employees. Pranoto-Samarinda, as well as providing knowledge to future analysts so that they can handle matters related to this examination and assist the UPBU Class I APT. Pranoto-Samarinda to be able to develop and improve the conditions of the physical work environment and the non-physical work environment there.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda merupakan sebuah bandar udara di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Bandara yang berlokasi di kawasan Sungai Siring Dioperasikan pada 24 Mei 2018 dan diprakarsai oleh Gubernur Kaltim, Awang Faroek Ishak, menggantikan terminal udara lama, tepatnya terminal udara Temindung, yang hingga kini belum bisa dibangun. Nama terminal udara ini diambil dari Gubernur Utama Kaltim, APT Pranoto.

UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda sendiri memiliki luas area 13 hektare, terdiri dari sarana berupa gedung administrasi, runway 2.250 x 45 m, apron, taxiway 173x 23 m, hanggar luas 36.342,4 m², gedung ATC serta perumahan karyawan bandara. Kebutuhan masyarakat untuk dapat berpergian antar kota, maupun antar provinsi dengan waktu tempuh yang singkat sudah menjadi kebutuhan pokok.

Bagi setiap Perusahaan atau Pegawai kantor pemerintahan merupakan aset utama dalam aktivitas suatu organisasi atau kantor. Tanpa perwakilan organisasi atau kantor tidak akan berjalan, selain itu tanpa kerja keras perwakilan organisasi atau kantor tidak akan pernah maju. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan atau instansi secara keseluruhan akan meningkat. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas karyawan, apabila lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja karyawan.

Permasalahan yang umumnya sering terjadi didalam suatu perusahaan ataupun instansi salah satunya adalah masalah karyawan yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk dapat lebih berkembang, tetapi karyawan tersebut tidak optimal dalam bekerja. Hal ini memungkinkan karena lingkungan kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana yang baik pula, sebaliknya lingkungan yang buruk akan menimbulkan banyak masalah yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diharapkan, lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kelelahan, kebosanan terhadap pekerjaannya.

1.1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, menurut (Norianggono et al., 2014). Selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan representatif. Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi (Pangarso & Ramadhyanti, 2017). Tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya lapangan udara, sekat pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain.. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan yang dikutip oleh (Siska, 2013) (seperti : pusat kerja, meja kerja, kursi dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : temperatur, penerangan, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, musik, keamanan dan lain sebagainya).

Indikator Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti dibagi menjadi 5 (lima) yaitu yang dikuti oleh (Daniyaturrizkiyah, 2011) :

- 1) Udara
- 2) Pencahayaan
- 3) Keamanan
- 4) Kebisingan
- 5) Dekorasi

1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Norianggono et al., 2014) menyatakan bahwa "Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama kerja, atau pun hubungan dengan bawahan." Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Darmadi, 2020) yang menjadi indikator Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Musik
- 2) Hubungan
- 3) Keadilan
- 4) Komunikasi

Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) berpendapat bahwa tempat kerja non-fisik adalah sesuatu yang menyangkut bagian mental dari tempat kerja. Ada beberapa hal penting dalam penataan mentalitas dan perilaku representatif di tempat kerja non-fisik, khususnya sebagai berikut:

- 1) Musik sangat berpengaruh dalam bekerja seperti halnya dengan adanya musik dapat membuat pekerjaan menjadi santai dan tentu mengurangi stres.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, khususnya hubungan dengan kolaborator dan tanpa kepentingan bersama di antara rekan kerja. Salah satu elemen yang dapat mempengaruhi perwakilan untuk tetap dalam satu hubungan adalah adanya hubungan yang menyenangkan antara rekan kerja. Hubungan yang menyenangkan dan kekeluargaan adalah salah satu elemen yang di dapat.
- 3) Keadilan Individu mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa tempat kerja non-aktual disinggung sebagai tempat kerja mental, khususnya keadaan di sekitar lingkungan kerja yang bersifat non fisik. Tempat kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan lima deteksi manusia, namun situasinya dapat dirasakan. Tempat kerja non-aktual dapat dirasakan melalui hubungan antara perwakilan, bawahan dan bos, dan bos dan bawahan.
- 4) Komunikasi yang baik dapat membantu seluruh pekerjaan, atasan dengan bawahan dapat bekerjasama dengan baik dengan komunikasi yang baik (Rifai'i, 2019).

1.3. Kinerja

Kinerja adalah jalan bagaimana pekerjaan terjadi untuk mencapai hasil kerja (Lestari & Widiandhono, 2019). Salah satu hal yang vital dalam mencapai tujuan suatu organisasi adalah pelaksanaan yang representatif. Pelaksanaan atau prestasi adalah konsekuensi dari pekerjaan dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam pelaksanaan kewajiban (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018).

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Kadir, Abdul & Machasin, 2014) "Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Armstrong dikutip oleh (Karir & Komitmen, 2015) "Kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyinggung dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya".

Indikator Kinerja Karyawan :

Menurut Robbins dalam kutipan jurnal (Muchlisin Riadi, 2014) menyebutkan ada beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan secara individu :

- 1) Kualitas
Hasil kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari efektivitas dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam periode waktu tertentu, dan hasilnya dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Ini penting dalam eksekusi, karena itu adalah tingkat gerakan yang diselesaikan dalam rentang waktu yang ditentukan dari tempat koordinasi dengan hasil yang dihasilkan. Penunjuk yang satu ini adalah kunci penting untuk ketepatan suatu tujuan.
- 4) Efektivitas
Merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan diawal. Efektivitas dapat juga dikatakan sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, uang, bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang berkomitmen dalam sebuah instansi untuk menjalankan suatu pekerjaan dan juga tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut

Tabel.1. Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil
1	(Kusumastuti et al., 2019)	Kepuasan Kerja Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada Sp Alumunium di Yogyakarta	Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawa , sehingga adanya kepuasan kerja menyebabkan lingkungan kerja semakin kondusif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	(Josephine & Harjanti, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tria Corporate Plastic (Tricopa)	Tempat kerja berdampak pada inspirasi kerja PT. Tricopla, tempat kerja mempengaruhi presentasi P Tricopla, inspirasi kerja mempengaruhi pameran perwakilan di PT. Tricopla, dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan kerja melalui inspirasi kerja di PT. Tricopla.
3	(Nugroho et al., 2020)	Transformational Leadership And Employees' Performance: The Mediating Role Of Motivation Andwork Environment.	agreement that the company will not downsize employees, but on the other hand employees are also required to be able to maximize company performance.
4	(Imran et al., 2012)	<i>How To Boost Employee Performance: Investigating The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment In A Pakistani Perspective.</i>	Employee performance is the focus of the attention of the academicians and practitioners since decades. The Organizations in order to gain competitive edge and achieve success give top priority to the employee performance.
5	(Alameeri et al., 2021)	<i>Transformational Leadership and Employees Performance: The mediating Role of Motivation and Work Environment</i>	<i>This study proposes a model to improve employees 'performance in Indonesia manufacturers by a transformational leadership through motivation and work environment as a mediator.</i>
6	(Choi et al., 2016)	<i>Cleaner production practices; Corporate social responsibility; Desire to have a significant impact through work; Employee engagement; Organizational pride and organizational identifca; Service quality</i>	<i>manufacturing company in Pakistan was analyzed using partial least square (PLS) approach. Findings revealed that the implementation of CPP, SQ and CSR plays an important role in shaping EE, OP, OI and DSIW in the garments manufacturing industry.</i>

7	(mangkunegara, 2016)	<i>The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates</i>	<i>Job analysis and employees' perception of justice have a significant influence on employee performance within an organization. This study examined the relationships between job analysis, job performance, and procedural justice among local employees in Jordan Industrial Estates. The literature demonstrated gaps in knowledge regarding the relationships between these variables in developing countries, which are intended to be filled by this study.</i>
8	(Tulenan, 2015)	<i>"Your health and safety is of utmost importance to us": A review of research on the occupational health and safety of international employees</i>	<i>Organizations cannot function without healthy and safe employees, a stark reality evidenced by the COVID-19 pandemic in 2019-20: when lives are threatened, everything else becomes secondary. Few would question that there is a critical need to build HR-relevant knowledge of how to manage the health and safety of employees.</i>

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada pemaparan perwakilan diatas dapat diketahui struktur eksplorasi yang akan dijadikan tolak ukur hasil, faktor bebas yang akan diteliti adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka pikir penelitian berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Kusumastuti et al., 2019).

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini berada di UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda, yang beralamatkan Jl. Poros Samarinda-Bontang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik kuantitatif. Kuantitatif adalah hipotesis yang mengacu pada hasil yang diakui atau ditolak terhadap hipotesis yang digunakan dalam setiap pengujian (Lestari & Widiandhono, 2019). Premis hipotetis yang bagi subjek eksplorasi memperjelas sinkronisasi peristiwa yang terjadi di daerah tersebut terlebih lagi premis hipotetis juga sangat berharga dalam memberikan gambaran keseluruhan landasan pemeriksaan sebagai percakapan hasil eksplorasi (Suratman Hadi, 2019).

2.3. Definisi Operasional

Menurut Sujarweni yang dikutip oleh (Lestari & Widiandhono, 2019), Definisi Operasional adalah penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisis instrument serta sumber pengukuran berasal darimana. Berikut ini akan dijelaskan definisi operasional dan istilah-istilah penting yang terdapat dalam penelitian ini beserta indikatornya.

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur an
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Lingkunga Kerja Fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau pun tidak langsung. Sumber: (Daniyaturrizkiyah, 2011)	Udara 1. Pencahayaan 2. Keamanan 3. Kebisingan 4. Dekorasi	L
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sumber : (Daniyaturrizkiyah, 2011)	1. Musik 2. Hubungan 3. Keadilan 4. Komunikasi	I K E R
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hal yang bersifat individual, karena mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, biasanya tergantung kepada kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Norianggono et al., 2014)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	T

2.4. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir di atas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pronoto-samarinda.
- H₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pronoto-samarinda.
- H₃ : Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pronoto-Samarinda.

3. HASIL DAN DISKUSI

1. Uji Validitas

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Lingkungan Fisik (X_1).

Variabel	kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Udara (LF)	LF 1.1	0,922	0.05	Valid
	LF 1.2	0,882	0.05	Valid
Pencahayaan (LF)	LF 2.2	0,902	0.05	Valid
Keamanan (LF)	LF 3.1	0,739	0.05	Valid
	LF 3.2	0,786	0.05	Valid
Kebisingan (LF)	LF 4.1	0,922	0.05	Valid
	LF 4.2	0,814	0.05	Valid
Dekorasi (LF)	LF 5.2	0,614	0.05	Valid

Dari Tabel 3, dapat dikatakan bahwa semua hal penegasan dalam Lingkungan Fisik (X_1) adalah sah, dimana nilai dari hal-hal penegasan memiliki hubungan r senilai $> 0,05$. Untuk mengetahui uji legitimasi variabel dampak Lingkungan Fisik terhadap pelaksanaan pekerja (Y), dikatakan bahwa faktor udara, pencahayaan, keamanan, dan desain cukup besar untuk lebih dari angka r tabel atau $0,05$. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan dekorasi dengan Kode LF5.2 adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan oleh penataan ruangan yang kurang rapi.

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Lingkungan Non Fisik (X_2).

Variabel	kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Musik (LNF)	LNF1.2	0,746	0.05	Valid
Hubungan (LNF)	LNF 2.1	0,631	0.05	Valid
	LNF 2.2	0,832	0.05	Valid
Keadilan (LNF)	LNF 3.1	0,803	0.05	Valid
	LNF 3.2	0,656	0.05	Valid
Komunikasi (LNF)	LNF 4.2	0,506	0.05	Valid

Dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua item – item pernyataan Lingkungan Non Fisik (X_2) adalah valid, dimana nilai pada item – item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,05$. Untuk mengetahui uji validitas variabel pengaruh lingkungan fisik pada kinerja karyawan (Y), dikatakan valid karna variabel musik, hubungan, keadilan, lebih dari angka r tabel atau $0,05$. Namun, nilai legitimasi penanda untuk korespondensi proklamasi dengan kode LNF4.2 adalah yang terkecil di antara nilai pointer lainnya.

Hal ini dapat disebabkan oleh korespondensi yang tidak bersahabat karena adanya batasan antara atasan dan bawahan.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Kualitas (KK)	KK 1.1	0,566	0.05	Valid
	KK 1.2	0,796	0.05	Valid
Kuantitas (KK)	KK 2.1	0,771	0.05	Valid
	KK 2.2	0,653	0.05	Valid
Ketepatan (KK)	KK 3.1	0,836	0.05	Valid
	KK 3.2	0,706	0.05	Valid
Efektivitas (KK)	KK 4.1	0,566	0.05	Valid
	KK4.2	0,796	0.05	Valid
Kemandirian (KK)	KK 5.1	0,735	0.05	Valid
	KK5.2	0,693	0.05	Valid

Dilihat hasil dari Tabel 5, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.05 dilihat dari hasil nilai validitas tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Fisik (X ₁)	0.936	Sangat Reliabel
Lingkungan Non Fisik (X ₂)	0.815	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.894	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6, di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat dinyatakan sangat reliabel.

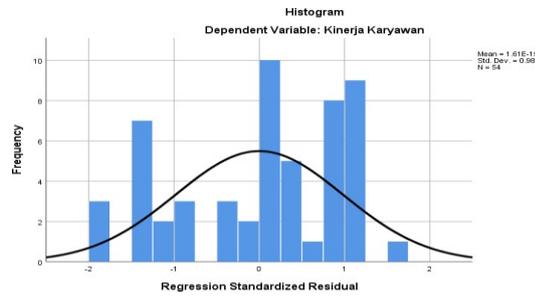
3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleran	VIF
Model		B	Std. Error	Beta			ce	
1	(Constant)	-.300	2.480		-.121	.904		
	Lingkungan fisik	.717	.065	.767	11.094	.000	.347	2.879
	Lingkungan Non Fisik	.377	.116	.224	3.236	.002	.347	2.879

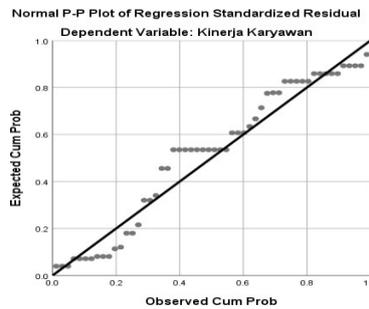
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram

Histogram, yaitu pengujian yang memanfaatkan kondisi informasi tipikal yang terbentuk. Informasi yang bagus adalah informasi yang memiliki desain apropriasi yang khas yang dikutip oleh (Setiyawan, 2013). Dengan asumsi informasi miring ke kanan atau kiri, itu menyiratkan bahwa itu memastikan bahwa informasi tersebut tidak biasanya diedarkan. (Sari



et al., 2016)

Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Untuk menguji keteraturan penyampaian informasi kekambuhan, grafik histogram dan P-P Plot tikungan tipikal digunakan. Jika pada grafik penyampaian informasi mengikuti desain garis miring, penyebarannya adalah tipikal. Dari gambar di atas, fokus menyebar di sekitar garis miring dan apropriasi tampaknya jatuh sejajar dengan garis miring. Dengan tujuan agar sirkulasi informasi dalam penelitian ini bersifat tipikal.

5. Uji Multikolonieritas

Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

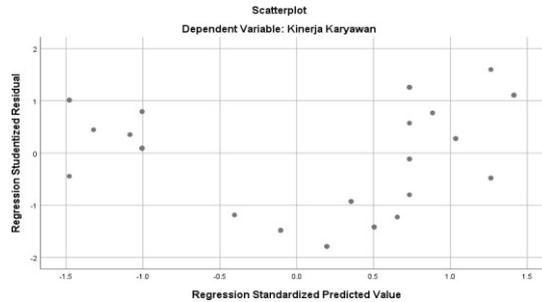
Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.300	2.480		-.121	.904		
Lingkungan fisik	.717	.065	.767	11.094	.000	.347	2.879
Lingkungan Non Fisik	.377	.116	.224	3.236	.002	.347	2.879

Berdasarkan Tabel 8, nilai VIF berada < 10 dan toleransi > 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolonieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terhadap pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat.

7. Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206.413	2	603.206	275.690	.000 ^b
	Residual	111.587	51	2.188		
	Total	1318.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Lingkungan fisik

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $275,69 > 3,15$ F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti dapat pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

8. Uji T

Tabel 11. Hasil (Uji T)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-.300	2.480		-.121	.904		
Lingkungan fisik	.717	.065	.767	11.094	.000	.347	2.879
Lingkungan Non Fisik	.377	.116	.224	3.236	.002	.347	2.879

- Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,121. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, maka kinerja karyawan sebesar 0,121
- H1 : Diketahui nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $11,094 > T$ tabel $1,675$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Antara Lingkungan kerja fisik signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H2 : Diketahui nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,236 > T$ tabel $1,675$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terhadap pengaruh antara Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan.

9. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil (Uji R₂)

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.957 ^a	.915	.912	1.47919

- Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Lingkungan fisik
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi berganda dua variabel bebas diperoleh koefisien determinasi R² sebesar 0,915. Besaran R² ini menunjukkan bahwa 0,915 atau sekitar 91,5% perubahan-perubahan pada variabel Y yaitu kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini mengandung arti bahwa Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan sebesar 91,5% dan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Walaupun hanya dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, akan tetapi tingkat pengaruhnya yang ditunjukkan membuktikan bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
- b) Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut cukup besar dan menjadi bukti bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Lingkungan Kerja Non Fisik sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.
- c) Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut cukup besar dan menjadi bukti bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

- a) Kepada pimpinan (kepala UPBU Kelas I Apt. Pranoto Samarinda) disarankan untuk memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dievaluasi dan diperbaiki kedepannya, karena variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai angka positif yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda
- b) Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja. Baik kemampuan intelektual maupun interpersonal serta selalu mengembangkan kerja sama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.
- c) Penelitian selanjutnya, bagi penulis yang akan datang, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambahkan materi terkait agar lebih sempurna. Penulis juga menyarankan untuk dapat menambah penelitian tentang variabel misalnya seperti penelitian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga akan lebih banyak lagi pengetahuan yang didapat oleh penulis.

REFERENSI

- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing, 1261 AISC*(April), 668–680. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health, 14*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Daniyaturrizkiyah, D. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis Dini Daniyaturrizkiyah ABSTRAK. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 17*–30.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3*(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- De Cieri, H., & Lazarova, M. (2021). “Your health and safety is of utmost importance to us”: A review of research on the occupational health and safety of international employees. *Human Resource Management Review, 31*(4), 100790. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100790>
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., & Batool, I. (2012). How to boost employee performance: Investigating the influence of transformational leadership and work environment in a Pakistani perspective. *Middle East Journal of Scientific Research, 11*(10), 1455–1462. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA, 5*(3), 1–8.
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). *JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014, 22*, 1–17.
- Karir, P., & Komitmen, D. A. N. (2015). (*Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media. 4*, 1–15.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN), 3*(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lestari, A. I., & Widiandhono, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 19*(1), 202–211.
- mangkunegara. (2016). THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BANK NEGARA INDONESIA MANADO REGIONAL OFFICE business environment and to make survival possible , organizations have started paying more emphasis on managing the performance of th. *Faculty of Economics and Business International Business Administration (IBA), Management Program University of Sam Ratulangi Manado, 4*(1), 441–450.
- Muchlisin Riadi. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Kajianpustaka.Com, 0*–2.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8*(2), 1–10.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., Suroso, & Xavir, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees’ Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2*(1), 438–460. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyncouns/article/view/507>
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja, 19*(2), 174. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Rifai’i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, 53*(9), 1689–1699.
- Sari, D. S. E., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 40*(1), 76–85.
- Setiyawan. (2013). PEMBANGUNAN SISTEM APLIKASI PENYEWAAN MOBIL BERBASIS ANDROID STUDI KASUS di CV ABU SULAIMAN RENT CAR Diajukan. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9), 1689–1699.

Siska. (2013). *Indikator Lingkungan Kerja*. 11–34.

Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>

Tulenan, S. (2015). the Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9561>

Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>