

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda

by Karmining Np 1711

Submission date: 17-Nov-2022 10:24AM (UTC+0800)

Submission ID: 1956349309

File name: PLAG._NASPUB_2022_3_2.docx (1.62M)

Word count: 3424

Character count: 21299

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: memanfaatkan survei yang diunduh dari Google Formulir untuk mengumpulkan data, lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya dapat berubah 54 orang dijadikan sampel untuk subjek penelitian, dan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, normalitas, uji hipotesis, uji parsial (uji t), uji F, dan uji R kuadrat. Memanfaatkan program SPSS versi 25 untuk membantu.

Hasil: Dengan nilai signifikan 0,000, temuan menunjukkan bahwa lingkungan fisik memiliki dampak besar pada kinerja pekerja sampai batas tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan non-fisik, dengan nilai substansial 0,002 sebagian. Dengan nilai yang cukup besar sebesar 0,000 pada UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda, secara simultan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Manfaat: Temuan penelitian ini akan membantu kita memahami bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik berdampak pada produktivitas pegawai APT UPBU Kelas I. Analisis masa depan harus diberitahu sehingga mereka dapat mendukung UPBU Kelas I APT dan mengevaluasi kembali nama tes ini, kata Pranoto-Samarinda. Dalam rangka membangun dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja di dalam dan di luar lokasi, Pranoto-Samarinda.

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: utilizes surveys downloaded from Google Forms to collect data. physical work environment (X1), non-physical work environment (X2), and employee performance (Y) all can change 54 people are used as samples for research subjects, and the analysis includes validity, reliability, multiple linear regression, normality, hypothesis testing, test partial test (t test), F test, and R squared test. Utilize SPSS version 25 program to help

Results: With a significant value of 0.000, the findings show that the physical environment has a large impact on the performance of workers to some extent. Employee performance is significantly affected by the non-physical environment, with a substantial value of 0.002, partially. With a fairly large value of 0.000 in UPBU Class I APT. Pranoto-Samarinda, simultaneously the effect of physical and non-physical work environment on employee performance is significant.

Benefits: The findings of this study will help us understand how physical and non-physical work environments impact the productivity of APT UPBU Class I employees. Future analysts should be informed so they can support APT Class I UPBU and re-evaluate the name of this test, said Pranoto-Samarinda. In order to build and improve the working environment conditions inside and outside the site, Pranoto-Samarinda.

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

1. PENDAHULUAN

Bandara di Kota Samarinda Kalimantan Timur adalah UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda. Awang Faroek Ishak, Gubernur Kalimantan Timur, menginisiasi pembangunan bandara di kawasan Sungai Siring untuk menggantikan yang sudah ada—khususnya terminal udara Temindung—yang belum selesai. Bandara ini mulai beroperasi pada 24 Mei 2018. APT Pranoto, gubernur utama Kalimantan Timur, mengilhami nama bandara ini.

Gedung administrasi, runway 2.250 x 45 m, apron, taxiway 173 x 23 m, hanggar space 36.342,4 m², fasilitas ATC, dan perumahan personel membentuk 13 hektar UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda. Bepergian di dalam komunitas itu perlu

Ini adalah sumber daya yang paling berharga untuk setiap bisnis atau orang yang bekerja untuk lembaga pemerintah. Tanpa perwakilan, sebuah kantor atau organisasi tidak dapat berfungsi, dan tanpa upaya mereka yang tak kenal lelah, mereka juga tidak dapat maju. Organisasi atau agensi akan berkinerja lebih baik atau lebih produktif secara keseluruhan jika memiliki lebih banyak pekerja berkinerja tinggi. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, lingkungan kerja sangat penting. Jika tempat kerja menguntungkan, maka karyawan akan termotivasi. Kenyamanan dan peningkatan moral adalah dua manfaat dari tempat kerja yang menyenangkan.

Ada berbagai masalah yang biasa muncul dalam sebuah bisnis atau instansi, salah satunya adalah masalah individu yang memiliki potensi untuk berkembang tetapi tidak menunjukkan performa terbaiknya. Hal ini dapat dibayarkan karena pekerja tidak merasa aman dan nyaman di tempat kerjanya. Karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan suasana yang positif, sedangkan lingkungan kerja yang negatif menyebabkan beberapa masalah yang pada akhirnya berdampak negatif pada semangat kerja karyawan dan kemampuan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan.

1.1. Lingkungan Kerja Fisik

Pekerja melakukan tugas atau terlibat dalam aktivitas dalam lingkungan kerja fisik. menurut Ashar Sunyoto Munandar (2014). Itu juga dapat menentukan aspek apa pun di tempat kerja yang dapat memengaruhi bagaimana representasi diterapkan. Kondisi di sekitar lingkungan kerja yang dapat berdampak pada pekerjaan secara langsung atau tidak langsung dianggap sebagai tempat kerja yang sebenarnya. Tempat kerja yang sebenarnya adalah situasi dalam perusahaan di sekitar lingkungan kerja, seperti lapangan terbang, sekat, keamanan, dan ruang untuk berkembang. Dua kategori, yaitu:

- 1) Pengaturan yang memiliki hubungan langsung dengan tenaga kerja (seperti: pusat kerja, meja kerja, kursi dan sebagainya)
- 2) Lingkungan di tempat kerja yang berdampak pada kondisi masyarakat dapat disebut sebagai lingkungan umum atau Lingkungan menengah. (misalnya, berikut ini: suhu, pencahayaan, kelembaban, aliran udara, kebisingan, musik, keamanan, dll.

Indikator kerja Lingkungan fisik Menurut Sedarmayanti dibagi menjadi 5 (lima) yaitu :

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

1.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mengelilingi hubungan kerja, termasuk dengan atasan dan rekan kerja, disebut sebagai lingkungan kerja non fisik. Beberapa sarjana, termasuk yang berikut, telah mengusulkan definisi lingkungan non-fisik: Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) menjelaskan bahwa istilah "Lingkungan Kerja Non-Fisik" mengacu pada keadaan apapun termasuk interaksi dengan rekan kerja atau bawahan." Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Sarietal., 2016) Berikut ini adalah indikasi untuk tempat kerja virtual:

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

Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Pangarso & Ramadhianti, 2017) menegaskan bahwa masalah yang mempengaruhi aspek mental pekerjaan adalah tempat kerja non-fisik. Pembentukan sikap dan perilaku representatif di tempat kerja virtual, khususnya, tergantung pada faktor-faktor berikut:

- 1) Musik sangat berpengaruh dalam bekerja seperti halnya dengan adanya musik dapat membuat pekerjaan menjadi santai dan tentu mengurangi stress.
- 2) Koneksi di tempat kerja, terutama yang melibatkan rekan kerja dan yang tidak memiliki minat bersama. Ketersediaan Lingkungan kerja yang positif mungkin menjadi salah satu faktor yang mendorong perwakilan untuk melanjutkan kemitraan. Satu hal yang dapat dicapai adalah persahabatan yang ramah dan bersahabat.
- 3) Keadilan Orang menerima perlakuan yang adil dan tidak memihak. Dengan pengetahuan ini, dapat dikatakan bahwa tempat kerja non-fisik, terutama keadaan di sekitar Lingkungan kerja non-fisik, disebut sebagai tempat kerja mental. Dengan lima deteksi manusia, jenis tempat kerja ini tidak dapat ditangkap secara langsung, tetapi kondisinya dapat dirasakan. Interaksi antara perwakilan, bawahan dan supervisor, dan bos dan bawahan semuanya berkontribusi pada persepsi tempat kerja yang tidak ada.
- 4) Komunikasi yang baik dapat membantu seluruh pekerjaan, atasan dengan bawahan dapat bekerjasama dengan baik dengan komunikasi yang baik.

1.3. Kinerja

Kinerja adalah jalan bagaimana pekerjaan terjadi untuk mencapai hasil kerja. Menerapkan kebijakan dan prosedur secara adil adalah salah satu faktor kunci dalam membantu bisnis mencapai tujuannya. Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja dan tingkat yang dicapai seorang wakil dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Kadir, Abdul & Machasin, 2014) "Hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya disebut kinerja (prestasi kerja)."

Sedangkan menurut Amstrong dikutip oleh (Karir & Komitmen, 2015) "Hasil interaksi dengan pelaku adalah kinerja, yang dihitung selama periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau kesepakatan yang dinyatakan sebelumnya."

Indikator Kinerja Karyawan :

Menurut Robbins dalam kutipan jurnal (Muchlisin Riadi, 2014) mengutip sejumlah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan, termasuk:

- 1) Kualitas
Efektivitas dan persepsi pekerja terhadap kualitas kerja yang tercipta dengan sempurna pada bakat dan kemampuan karyawan dapat digunakan untuk mengukur hasil kualitas kerja seorang karyawan.
- 2) Kuantitas
Ini mengacu pada kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dan hasilnya dapat dinyatakan dalam istilah seperti kuantitas unit atau 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
Ini melibatkan memiliki kapasitas untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan tujuan yang telah terbentuk sebelumnya. Efektivitas juga merupakan sejauh mana sumber daya organisasi, seperti staf, peralatan, uang tunai, dan bahan baku, digunakan untuk meningkatkan efisiensi setiap unit dalam menggunakan sumber daya manusianya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang berkomitmen dalam sebuah instansi untuk menjalankan suatu pekerjaan dan juga tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut.

14.

Tabel.1. Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Ita Kusumastuti, Iita Kumiawati, Novita Loka Satria Deny, Denny Wicaksono, 2019;	Kepuasan Kerja Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta	Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, sehingga adanya kepuasan kerja menyebabkan lingkungan kerja semakin kondusif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Audrey Josephine, Dhyah Harjanti.S,E.,M.Si. 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. Tricopa, tempat kerja mempengaruhi presentasi P Tricopa, inspirasi kerja mempengaruhi pameran perwakilan di PT. Tricopa, dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan kerja melalui inspirasi kerja di PT. Tricopa.
3.	Yunianto Agung Nugroho, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Sucipto Basuki, Rachma Nadhila, Muhamad Agung, Paolinus Hulu, Mustofa, Gusli Chidir, Suroso, Yos Xafir, 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.	Rabia Imrani, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf, Iram Batool 2012	How To Boost Employee Performance: Investigating The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment In A Pakistani Perspective.	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.

J. Nugroho, Yuniarto Agung Asbari, Masduki, 2020.	Transformational Leadership and Employees Performance: The mediating Role of Motivation and Work Environment	This study proposes a model to improve employees' performance in Indonesia manufacturers by a transformational leadership through motivation and work environment as a mediator.
---	--	--

Struktur eksplorasi akan digu¹³kan sebagai patokan untuk hasil; variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, dan faktor bebas y¹² akan diteliti adalah lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂), sesuai dengan tinjauan pustaka tentang Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di eksposur perwakilan tersebut (Y). Dimungkinkan untuk membuat topik penelitian sebelum memilih hipotesis.

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

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penyelidikan penyelidikan ini. Sebuah hipotesis kuantitatif adalah salah satu yang menggambarkan hasil yang diterima atau ditolak dalam kaitannya dengan premis yang mendasari tes. Premis hipotesis yang bagi subjek eksplorasi memperjelas sinkronisasi peristiwa yang terjadi di daerah tersebut terlebih lagi premis hipotesis juga sangat berharga dalam memberikan gambaran keseluruhan landasan pemeriksaan sebagai percakapan hasil eksplorasi.

2.3. Definisi Operasional

Menurut Sujarweni yang dikutip oleh (Lestari & Widiandhono, 2019), Sebelum melakukan analisis instrumen dan menentukan sumber pengukuran, penelitian definisi operasional bertujuan untuk memahami makna dari setiap variabel penelitian. Definisi operasional dan terminologi kunci yang digunakan dalam penelitian ini, serta indikasinya, akan dijelaskan dalam paragraf berikut.

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: <i>Sedarmayanti</i>	1. Udara 2. Pencahayaan 3. Keamanan 4. Kebisingan 5. Dekorasi	<input type="checkbox"/>
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: <i>Sedarmayanti</i>	1. Musik 2. Hubungan 3. Keadilan 4. Komunikasi	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
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	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<input type="checkbox"/>

2.4 Rumusan Hipotesis

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

H₁: Kinerja Pegawai APT UPBU Kelas I Dipengaruhi Secara Signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik. Pronoto-samarinda.

H₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik Berdampak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai APT Kelas I UPBU. Pronoto-samarinda.

H₃: Baik aspek fisik maupun non fisik tempat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel APT UPBU Kelas I. Pronoto-Samarinda.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Uji Validitas

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Lingkungan Fisik (X₁).

Variabel (r	kode	Korejasi hitung)	R Tabel	Keterangan
	LF 1.2	0,882	0.05	Valid
Pencahayaayan	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 5.2	0,614	0.05	Valid
Udara (LF)	LF 1.1	0,922	0.05	Valid
(LF)				
(LF)				

Dari Tabel 3, dapat dikatakan bahwa semua hal penegasan dalam lingkungan Fisik (X₁) 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. Tata letak ruangan yang berantakan mungkin menjadi alasan mengapa nilai validitas indikator untuk pernyataan dekorasi dengan Kode IF5.2 paling rendah di antara nilai indikator lainnya.

1
Tabel 4: Uji Validitas Variabel Lingkungan Non Fisik(X₂)

Variabel	kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Musik (LNF)	LNF 1.2	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

16 Dari Tabel 4, Semua item pernyataan lingkungan non fisik (X2) yang memiliki koefisien korelasi (r) lebih dari 0,05 dapat dianggap benar. Faktor musik, hubungan, dan keadilan lebih besar dari angka r tabel atau 0,05 yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya pengaruh suatu variabel terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan proklamasi dengan nilai validitas penanda kode LNF4.2, bagaimanapun, memiliki nilai penunjuk terendah dari semua yang dapat dipertanggungjawabkan.

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

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

		(r hitung)		
	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

Variabel	kode	Korejasi	R Tabel	Keterangan
Kualitas (KK)				

Dilihat hasil dari Tabel 5, Berdasarkan temuan nilai validitas, ditentukan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan nilainya memiliki nilai r korelasi > 0,05.

3.2. 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 3 Croanbach's Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,7, seperti dapat dilihat pada contoh di atas. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik dan fisik cukup dapat dipercaya.

3.3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

Berdasarkan Tabel 7, Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,300 (Y) + 0,717 (X_1) + 0,377 (X_2) + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik e =

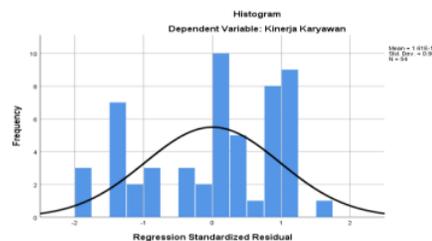
Faktor Error

Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda di atas:

- Nilai 0,300 ditemukan untuk konstanta. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah 0,300 ketika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) dijaga konstan.
- Dengan asumsi variabel lingkungan non fisik (X₂) konstan, maka koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X₁) adalah 0,717, menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan variabel lingkungan fisik (X₁) akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,7%.
- Koefisien variabel lingkungan non fisik (X₂) sebesar 0,377 yang menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan non fisik (X₂) sebesar 1% akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 37,7%, dengan menyediakan lingkungan fisik variabel (X₁) diambil sebagai tetap.

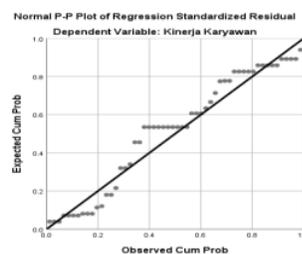
3.4. Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram



Menggunakan premis bahwa data tipikal berbentuk lonceng, uji histogram dilakukan. Pola distribusi normal merupakan tanda dari data yang baik. Data tidak terdistribusi secara teratur jika miring ke kanan atau kiri.

Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot



Grafik histogram dan plot P-P dari tikungan khas digunakan untuk menilai keakuratan mengkomunikasikan Informasi perulangan. Penyebarannya khas jika Informasi ditampilkan pada grafik menggunakan desain garis miring. Menurut gambar di atas, garis miring adalah pusat perhatian, dan apropriasi tampak mengikuti garis miring. untuk memastikan bahwa arus Informasi dalam penyelidikan ini normal.

3.5. Uji Multikolonieritas

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

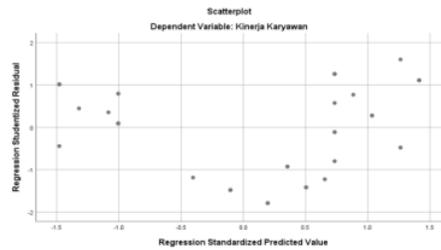
Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
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, Dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1.

3.6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot menunjukkan bahwa itu tidak bertentangan dengan pola dan titik yang berbeda yang menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y untuk itu.

3.7. Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1206.413	2	603.206	275.690
	Residual	111.587	51	2.188	
	Total	1318.000	53		

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

Karena H3 dapat berpengaruh baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan

dan karena nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 275,69 > 3,15 F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

3.8. Uji T

Tabel 11. Hasil (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
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) Nilai konstanta, 0,121, ditampilkan pada tabel di atas. Akibatnya, jika lingkungan Kerja Fisik maupun lingkungan Kerja Non-Fisik tidak ada, maka kinerja karyawan adalah 0,121.
- b) H1: Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 11,094 > Tabel T: 1,275". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 valid, menunjukkan bahwa ada dampak yang kuat dari Lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan.
- c) H2: Dapat dipahami bahwa lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 dan nilai T estimasi 3,236 > T tabel 1,675", jadi H2 diterima yang berarti terhadap pengaruh antara lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja karyawan.

3.9. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil (Uji R₂)

Model Summary^b

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

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

Temuan berikut dapat diambil dari analisis dan pembahasan analisis data studi tentang dampak lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan:

- a) Kombinasi lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, tingkat pengaruh yang ditunjukkan menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi baik oleh lingkungan kerja fisik (X1) maupun lingkungan kerja non fisik (X2). Efek gabungan kedua elemen tersebut cukup signifikan, yang menunjukkan bahwa agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperlukan.

- c) Pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Baik lingkungan kerja fisik (X1) maupun lingkungan kerja non fisik (X2) diperlukan bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya seefektif mungkin, yang ditunjukkan oleh pengaruh signifikan kedua variabel tersebut terhadap satu sama lain.

SARAN DAN REKOMENDASI

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

- Disarankan kepada pimpinan (Kepala UPBU Kelas I Apt. Pranoto Samarinda) memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) untuk dinilai dan ditingkatkan kedepannya karena variabel lingkungan Kerja Fisik (X1) dan lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki angka positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPBU Kelas I APT.
- Pekerja harus terus meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai pekerjaan yang efisien dan pertumbuhan orang, kelompok, dan organisasi, kemampuan intelektual dan interpersonal harus terus-menerus meningkatkan kolaborasi.
- 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

- Afreani, Y., Penton, A., & Nurpribadi, G. 2019. *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Injection Pt. Tansri Gani Di Cibitung*. 05(2).
- Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, R. (2015). (Studi Pada CV . Fan Jaya logam Kaliwungu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang , Semarang 50239 , Phone : + 622476486851 H1 H2. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–14.
- ANDRIANI K., A. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Chrisnasari, J., Musadieg, M. Al, & ... (2016). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal ...*, 41(1), 82–90. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1638>
- 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.
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (1983). (*Studi pada Kantor Pekayanan Pajak Pratama Malang Utara*). 2(3), 420–425.
- 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.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.No Title.
- Utomo, R. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Komitmen Pimpinan Perusahaan, leverage, Ukuran Perusahaan Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2011-2013. *Pengaruh Profitabilitas, Komitmen Pimpinan Perusahaan, leverage, Ukuran Perusahaan Dan Ukuran Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2011-2013*, 53(9), 1689–1699.
- Nugroho, Yuniarto Agung Asbari, Masduki, 2020. *Transformational leadership and employees performance: The mediating role of motivation and work environment*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journals.umkt.ac.id Internet Source	6%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	5%
3	docobook.com Internet Source	2%
4	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
5	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.unisma.ac.id Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

ejurnal.seminar-id.com

9	Internet Source	1 %
10	openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet Source	1 %
11	www.neliti.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
14	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
15	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	1 %
16	Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %
17	repository.pnb.ac.id Internet Source	<1 %

18	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
19	MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018 Publication	<1 %
20	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
21	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
23	adoc.pub Internet Source	<1 %
24	123dok.com Internet Source	<1 %
25	journal.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
26	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.dspace.espol.edu.ec Internet Source	<1 %

28

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

<1 %

29

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

30

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

31

okta-wiskey.blogspot.com

Internet Source

<1 %

32

penerbitadm.com

Internet Source

<1 %

33

Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang)", Solusi, 2020

Publication

<1 %

34

Misra Yeni R, Sukma Wariyadi. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PASAR BARU RANTAU PANJANG KECAMATAN TABIR", Jurnal Manajemen Sains, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off