



## PENGARUH KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHAGIA KITA BERSAMA

**Darul Mahfuz<sup>1</sup>, Donny Apriansyah<sup>2</sup>, Rehan Paduko Siregar<sup>3</sup>, Andi Ahmad Yani<sup>4</sup>,  
Zulvian Anwar<sup>5</sup>, Rio Wahyuda Adang<sup>6</sup>, Mulyadi<sup>7</sup>**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

e-mail: [darulmahfuz20@gmail.com](mailto:darulmahfuz20@gmail.com), [donnyapriansyah778@gmail.com](mailto:donnyapriansyah778@gmail.com)

### **Abstarct**

*The aim of this research is to characterize and explain how an organization's work environment influences employee performance. The research methodology used in this thesis is explanatory quantitative research. This research was conducted at BATAM Petroleum. With a total of 310 employees and a sample size of 75, the research population consisted of workers in the marketing, finance and administration departments at PT. HAPPY WE ARE TOGETHER in the city of Batam, Riau Islands. The data analysis methods used include descriptive and statistical analysis. This research uses multiple linear regression analysis, an inferential statistical technique. Employee performance is positively influenced by physical and non-physical work environment variables at PT. WE ARE HAPPY TO BE WITH BATAM. The research sample consisted of 96 randomly selected participants. This research uses a quantitative research strategy based on questionnaire data collection and basic linear regression analysis to determine the results. The findings of data analysis carried out using simple linear regression show that the non-physical work environment of PT employees. OUR HAPPINESS IS WITH BATAM has a significant effect on its performance. PT. HAPPY WE ARE IN BATAM is expected to maintain employee performance by fostering cooperative and supportive working relationships between them. This will allow them to feel comfortable in the workplace and continue to perform at a high level, ensuring that the agency remains competitive.*

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

### **1. Pendahuluan**

Setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing; Oleh karena itu, akan bermanfaat bagi perusahaan jika menghasilkan keuntungan yang besar untuk mendukung tujuan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, upaya manusia sangat penting. Manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan merupakan tulang punggung tenaga kerja. Sumber daya alam atau sumber daya buatan manusia tidak dapat melakukan pekerjaan seperti yang dilakukan manusia. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bisnis, maka penting untuk mengelola dan mempertahankan kinerja fisik dan non-fisik terkait SDM dalam organisasi PT. BAHAGIA KITA BERSAMA. Pegawai yang berhubungan langsung dengan tempat kerja merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam kaitannya dengan produktivitas PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM, lingkungan kerja seseorang merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh langsung terhadap berkembangnya rasa aman dan sejahtera yang dipupuk oleh lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja terdiri dari atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Memperhatikan lingkungan kerja sekitar sangat diperlukan agar dapat berdampak positif terhadap kinerja seorang karyawan. Staf PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM akan mendapatkan manfaat dari tempat kerja yang bebas bahaya dan mengedepankan kesehatan dan kesejahteraan. Mengurangi jumlah hari sakit

yang diambil, meningkatkan efisiensi, dan menarik serta mempertahankan karyawan berkualitas tinggi dan berdedikasi adalah cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja yang aman dan sehat. Perspektif mengenai faktor apa yang mempengaruhi kinerja individu atau tim di tempat kerja dipengaruhi oleh perspektif bagaimana kinerja didefinisikan menurut **(Diamantidis & Chatzoglou, 2019)**. Pengetahuan, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan seluruh aspek kinerja seorang pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kepribadian, sikap, dan tindakannya sendiri **(Hery, 2019)**. juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal pada diri karyawan, seperti sistem manajemen yang berlaku, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji atau tunjangan yang ditawarkan, dan lain sebagainya **(Hakim, 2019)**. Penilaian kinerja adalah alat untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. **(Toseef et., 2019)** dan **(Ushakov, 2021)** menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan strategi manajemen untuk mengevaluasi aktivitas perusahaan dan menunjukkan keadilan serta penghargaan atas kerja keras karyawan. Untuk mengukur kinerja, yang mencakup tindakan dan hasil, metode ini mengandalkan masukan (perilaku) dan keluaran (hasil) **(Armstrong, 2021)**. Sikap dan perilaku karyawan dalam menanggapi target pekerjaan dan tanggung jawab, serta jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, membentuk kinerja **(Robbins & Coulter, 2016)**.

PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM memiliki peraturan dan kebijakan tersendiri dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2009: 793), SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM mengukur seberapa baik kinerja perusahaan di berbagai bidang seperti kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi karyawan, dan pembayaran langsung. Bidang lain yang mengalami peningkatan mencakup rasio pemilihan tenaga kerja, yang meningkat karena persepsi positif masyarakat terhadap perusahaan, serta fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, yang meningkat karena peningkatan partisipasi dan kepemilikan. **Rivai (2009:793)**

## **2. Kajian Pustaka / Kajian teori**

### ***Kinerja***

Menurut (Busro, 2018; Fogaça et al., 2011; Sulistiyani & Rosidah, 2018), kinerja merupakan hasil akhir kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu relatif terhadap standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, mengungkapkan bagaimana mereka menangani tugas yang diberikan. Informasi ini digunakan oleh pemberi kerja untuk mengukur keberhasilan perusahaan berdasarkan penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) (Pradhan & Jena, 2017).

### ***Lingkungan Kerja***

Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000) dan Schultz (2006), istilah "lingkungan kerja" mengacu pada semua faktor di sekitar yang berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan. Di sisi lain, Sedarmayanti (2009:26) mengusulkan definisi alternatif lingkungan kerja, yang mencakup tidak hanya ruang fisik di mana seorang karyawan melakukan tugasnya tetapi juga metodenya, bahan yang digunakannya, dan cara dia melakukannya. berkolaborasi dengan orang lain.

Argumen-argumen di atas membawa pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja pegawai terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Karyawan bisa lebih produktif jika mampu bersantai dan fokus pada ruang kerjanya. Sementara itu, karyawan akan menjadi kurang produktif dalam lingkungan kerja yang kurang ideal karena mereka akan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja fisik terdiri dari seluruh kondisi fisik sekitar yang berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Secara khusus, ada dua jenis tempat kerja fisik. Jenis lingkungan kerja yang pertama adalah lingkungan yang bersentuhan langsung dan dekat dengan pekerja (misalnya meja, kursi, dan lain-lain). Jenis lingkungan kedua adalah lingkungan umum atau lingkungan menengah, yang mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna, bau tidak sedap, dan sirkulasi udara. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik didefinisikan oleh Gie (2000:210) sebagai elemen nyata dan suasana tempat kerja. Berdasarkan sudut pandang di atas, lingkungan kerja fisik terdiri dari kondisi fisik sekitar yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh interaksi yang terjadi dalam kerangka hubungan kerja. Sependapat dengan pernyataan Sedarmayanti di atas tentang lingkungan kerja non fisik, Nitisemito (2000: 171-173) berpendapat bahwa perusahaan harus mencontohkan perilaku yang mendorong kolaborasi antar karyawan di semua tingkatan perusahaan. Dari uraian di atas sudah jelas bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi relasional yang melibatkan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian tesis ini menggunakan metode kuantitatif untuk tujuan penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun (2006:5) mendefinisikan penelitian penjelasan sebagai penelitian yang mengevaluasi hipotesis dan menarik perhatian pada keterkaitan antar variabel.

Bagian lain dari penelitian eksplanatori ini adalah menguji hipotesis dengan hipotesis yang digunakan. Untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel yang diteliti saling berinteraksi satu sama lain, maka penelitian ini akan menguji hipotesis yang telah dibuat yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), serta kinerja karyawan ( $Y$ ).

Metode analisis yang digunakan adalah :

### **1. Analisis statistik deskriptif**

Sugiyono (2005:169) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah suatu jenis analisis statistik yang bertujuan untuk menggambarkan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan dalam bentuk mentahnya, tanpa

menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui seberapa sering dan seberapa berbeda orang menjawab pertanyaan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan pada kuesioner.

## 2. Analisis Inferensial

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode inferensialnya. Menurut Sanusi (2003:112), salah satu kegunaan statistik inferensial adalah untuk mengukur kekuatan suatu korelasi atau untuk mengidentifikasi potensi sebab dan akibat antara variabel yang berbeda. Menurut Hasan (2006:74), jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka dilakukan analisis regresi linier berganda.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Rumus uji F digunakan dalam regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui secara parsial atau independen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi parsial.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### HASIL

**TABEL 1. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA FISIK (X<sub>1</sub>)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	
X1.1	37	49,3	38	50,7	0	0	0	0	0	0	4,49
X1.2	41	54,7	34	45,3	0	0	0	0	0	0	4,55
X1.3	29	38,7	38	50,7	5	6,7	3	4	0	0	4,24
X1.4	25	33,3	40	53,3	2	2,7	4	5,3	4	5,3	4,04
X1.5	15	20	46	61,3	7	9,3	5	6,7	2	2,7	3,89
X1.6	15	20	40	53,3	7	9,3	11	14,7	2	2,7	3,73
X1.7	27	36	46	61,3	2	2,7	0	0	0	0	4,33
X1.8	23	30,7	44	58,7	6	8	0	0	2	2,7	4,15
X1.9	34	45,3	37	49,3	3	4	0	0	1	1,3	4,37
X1.10	37	49,3	36	48	2	2,7	0	0	0	0	4,47
X1.11	39	52	35	46,7	0	0	0	0	1	1,3	4,48
X1.12	24	32	43	57,3	3	4	4	5,3	1	1,3	4,13
Rata-rata total variabel X <sub>1</sub> = 4,24											

Artinya mayoritas responden di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM, setuju dengan variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ), yaitu jumlah rata-rata total variabel untuk 12 item pertanyaan mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, ada tidaknya kebisingan, pewarnaan dinding yang baik, penataan peralatan kantor, kesadaran menjaga kebersihan, petugas keamanan, dan ketersediaan sarana dan peralatan K3 adalah 4,24.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>2.1</sub>	26	34,7	44	58,7	3	4	2	2,7	0	0	4,25
X <sub>2.2</sub>	33	44	41	54,7	1	1,3	0	0	0	0	4,43
X <sub>2.3</sub>	30	40	38	50,7	7	9,3	0	0	0	0	4,31
X <sub>2.4</sub>	30	40	45	60	0	0	0	0	0	0	4,4
X <sub>2.5</sub>	31	41,3	44	58,7	0	0	0	0	0	0	4,41
X <sub>2.6</sub>	33	44,0	42	56	0	0	0	0	0	0	4,44
X <sub>2.7</sub>	35	46,7	40	53,3	0	0	0	0	0	0	4,47
X <sub>2.8</sub>	29	38,7	44	58,7	0	0	0	2,7	0	0	4,33
Rata - Rata Tota Variable $X_2 = 4,38$											

Terdapat delapan pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) yang harus dijawab responden. Pertanyaan-pertanyaan ini membahas topik-topik seperti seberapa baik tugas diserahkan dari atasan, seberapa sering dan seberapa jelas tugas didefinisikan, kualitas hubungan antar rekan kerja, frekuensi dan kualitas kerja sama, seberapa baik kemajuan hubungan dengan atasan, dan apakah ada kemajuan atau tidak. karyawan mempersiapkan diri untuk menyelesaikan tugas. Responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) yang ditunjukkan dengan rata-rata total sebesar 4,38.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
Y1	21	28	54	72	0	0	0	0	0	0	4,28
Y2	22	29,3	49	65,3	4	5,3	0	0	0	0	4,24
Y3	29	38,7	44	58,7	0	0	2	2,7	0	0	4,33
Y4	30	40	45	60	0	0	0	0	0	0	4,4
Y5	31	41,3	43	57,3	1	1,3	0	0	0	0	4,4
Y6	32	42,7	43	57,3	0	0	0	0	0	0	4,43
Y7	28	37,3	46	61,3	1	1,3	0	0	0	0	4,36

Y8	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	4,37
Y9	22	29,3	50	66,7	3	4	0	0	0	0	4,25
Rata – Rata Total Variable Y = 4,34											

Berdasarkan tanggapan seluruh responden terhadap sembilan item pertanyaan tentang ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas, rata-rata total variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan variabel kinerja karyawan (Y) di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda, yaitu analisis yang mencari besarnya pengaruh antara dua variabel independen terhadap variabel dependen, dan program SPSS 20 for Windows digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk melihat apakah hipotesis sebelumnya berlaku, kami menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda terlihat seperti berikut ini :

$$Y = 2,560 + 0,211 + 0,202$$

Interpretasi berikut diperoleh dari persamaan regresi linier berganda :

1. Variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar 2,560 yang merupakan konstanta. Dengan asumsi aspek fisik dan non fisik tempat kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,560.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,211 yang berarti kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,211 poin apabila X1 ditingkatkan sebesar 1% dan semua variabel independen lainnya tetap. Peningkatan lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, karena koefisiennya bertanda positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel.
3. Variabel lingkungan kerja non fisik ( ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,202 yang berarti kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,202 jika nilai variabel bebas lainnya tetap dan lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar 1%. Koefisien positif menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja dengan lingkungan kerja non fisik. Nilai kinerja pegawai akan meningkat berbanding lurus dengan nilai lingkungan kerja non fisik.

Dengan nilai R-squared sebesar 0,144 atau 14,4%, penelitian ini menemukan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sebagai variabel independen, menyumbang 14,4% varian kinerja karyawan. Alternatifnya, perubahan dalam lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik, yang merupakan variabel independen model, dapat menyebabkan 14,4 persen varian kinerja. Pada saat yang sama, faktor-faktor seperti kemampuan dan motivasi yang bukan merupakan bagian dari model penelitian ini menjelaskan atau mempengaruhi sisanya sebesar 85,6%.

### Pembahasan Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B ( <i>Unstandardized Coefficients</i> )	T	Sig. t	Keterangan
Konstanta	2,560	5,319	0,000	
X1	0,211	2,169	0,033	Signifikan
X2	0,202	1,773	0,081	Tidak Signifikan

R = 0,409  
R Square = 0,167  
Adjusted R Square = 0,144  
Fhitung = 7,228  
Sig. F = 0,001

### Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Paket statistik SPSS 20 for Windows digunakan untuk melakukan pengujian simultan (Uji F). Untuk model regresi linier berganda, uji F digunakan untuk menguji variabel independen dan dependen secara bersamaan. Hipotesis berikut diuji secara simultan dengan menggunakan uji F :

Uji F yang merupakan singkatan dari pengujian simultan, membandingkan nilai signifikansi F dengan  $\alpha = 0,05$  untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis :

- a) Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima jika nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai alpha. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Hal ini menandakan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari  $\alpha$  (alpha) sehingga menyebabkan diterimanya  $H_0$  dan ditolaknya  $H_a$ .

Tabel 4 menampilkan hasil perhitungan uji simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian mempunyai nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001. Penelitian ini menolak  $H_0$ , yang berarti baik lingkungan kerja fisik (X1) maupun lingkungan kerja non fisik (X2) sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena nilai sig kurang dari  $\alpha$  (alpha) dan ( $0,001 < 0,05$  ). Oleh karena itu, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Parsial (Uji t)

Kami melakukan pengujian uji parsial (uji t) dengan menggunakan paket statistik SPSS 20 for Windows. Para peneliti menggunakan uji parsial (uji t) untuk menentukan kepentingan relatif variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependen. Untuk memastikan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, dilakukan uji parsial yang disebut uji t. Hal ini melibatkan perbandingan nilai t dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil perbandingan ini menunjukkan diterima atau ditolaknya hipotesis :

- a) Setiap nilai t yang lebih kecil dari nilai alpha sudah cukup untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas.

- b) Dengan tidak adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak bila nilai signifikansi  $t > \alpha$  (alpha).

Temuan dari uji t yang merupakan uji parsial adalah sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai sig  $< \alpha$  (alfa), (0,033  $<$  0,05), maka  $H_0$  ditolak, Dengan demikian, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik (  $X_2$  ) bila nilai sig  $< \alpha$  (alfa), (0,081  $>$  0,05), maka  $H_0$  diterima dan karena nilai sig  $< \alpha$  (alfa), (0,081  $>$  0,05), maka  $H_0$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa unsur lingkungan non-fisik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM.

#### 4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setiap tanggapan yang diberikan responden terhadap dua belas item yang dimasukkan dalam variabel termasuk dalam temuan analisis deskriptif ini. Tanggapan responden terhadap 12 item yang terdapat pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) yaitu mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam kebisingan, tidak adanya kebisingan, pewarnaan dinding yang baik, penataan peralatan kantor , kesadaran menjaga kebersihan dan keberadaan petugas keamanan serta ketersediaan sarana dan peralatan K3. Kemudian diperoleh rata-rata total variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 4,24 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM setuju dengan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ).

Jawaban atas delapan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), termasuk seberapa baik tugas didelegasikan oleh atasan, apakah karyawan mempunyai kesempatan untuk meminta nasihat, seberapa baik tugas didefinisikan, kualitas hubungan di tempat kerja, frekuensi dan kualitas pekerjaan. kerjasama, keadaan hubungan dengan atasan, dan tingkat kesiapan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas. Responden di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM sangat setuju dengan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang ditunjukkan dengan total skor rata-rata sebesar 4,38 untuk variabel ini.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM sangat setuju dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Kesimpulan ini didasarkan pada rata-rata total sembilan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, yang mengukur kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator kinerja karyawan.

Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan lingkungan kerja fisik mereka ( $X_1$ ), sangat setuju dengan lingkungan kerja non-fisik ( $X_2$ ), serta sangat setuju terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, sebagian besar responden



berpendapat bahwa aspek fisik dan non fisik tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penjelasan variabel-variabel penelitian berikut ini, kita dapat mengamati pengaruh parsial variabel-variabel independen yang diukur dengan uji t :

a) Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai sebesar 0,033 berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BAHAGIA KITA BERSAMA kota Batam, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (alpha) yang digunakan yaitu 0,05 dengan nilai  $0,033 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja fisik yang diidentifikasi melalui analisis regresi meliputi: pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, peredam kebisingan, pewarnaan dinding yang sesuai, penataan peralatan, kesadaran kebersihan, kehadiran staf, serta sumber dan distribusi cahaya. Dalam hal kinerja karyawan, banyak hal yang bergantung pada hal-hal seperti keselamatan dan aksesibilitas fasilitas dan peralatan K3.

b) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel lingkungan kerja non fisik menghasilkan nilai sebesar 0,081 pada analisis regresi linier berganda. Fakta bahwa  $0,081 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat ini terlihat dari nilai signifikansinya yang lebih besar dari nilai  $\alpha$  (alpha) yang digunakan yaitu 0,05. Di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA kota Batam, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh aspek non fisik lingkungannya, seperti hubungan antar rekan kerja, atasan dan bawahan, serta antara bawahan dengan perusahaan secara keseluruhan, menurut garis linier analisis regresi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik versus lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai mempunyai perbedaan yang paling signifikan. Di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA Kota Batam lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dengan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dijadikan sebagai variabel bebas. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,144 atau 14,4% diperoleh dari analisis inferensial, khususnya dari hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini. Hasilnya terlihat bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 14,4% dari total. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang merupakan variabel independen

model dapat menjelaskan 14,4 persen variasi kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen. Sisanya sebesar 85,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang bukan merupakan bagian dari model penelitian ini.

Menurut temuan penelitian, faktor-faktor lain berkontribusi hingga 85,6% terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai teori yang mengajukan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu teori tersebut dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002: 81), yang mendalilkan bahwa kinerja (P) merupakan hasil akhir dari kemampuan (A), usaha (E), dan dukungan (S), sebagaimana diungkapkan dalam rumus  $P = A \times E \times S$ . Hasil uji F menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik nilai signifikansi (Sig.) F dari penelitian sebesar 0,001 dan nilai  $\alpha$  (alpha) sebesar 0,05 sehingga  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan interpretasi yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja aspek fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan tetap bagian keuangan, administrasi, dan pemasaran di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif data menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik ( $X$ ), dengan nilai 4,24. Rata-rata responden memberikan skor sebesar 4,38 untuk variabel lingkungan kerja non fisik yang menunjukkan bahwa mereka sangat setuju. Dengan rata-rata kinerja ( $Y$ ) sebesar 4,34, terlihat jelas bahwa masyarakat sepenuhnya setuju dengan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan pada PT. BAHAGIA KITA BERSAMA dipengaruhi oleh aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja, menurut penelitian. Seluas 14,4% berada di wilayah Nusra Jawa-Bali.
3. Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM. Hal ini didukung dengan koefisien regresi sebesar 21,1% dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ).
4. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,081 > 0,05$ ) atau koefisien regresi sebesar 20,2%, maka penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $y$ ).

### Saran

Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menawarkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. BAHAGIA KITA BERSAMA BATAM yang masih tergolong kecil yakni sebesar 14,4%, maka perlu terus dipantau dan ditingkatkan kualitas lingkungan kerja dalam organisasi guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

2. Perlu lebih ditingkatkan dan fokus pada lingkungan kerja non fisik di PT. BAHAGIA KITA BERASMA BATAM yang meliputi hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja.
3. Penelitian serupa selanjutnya dimasa mendatang sebaiknya menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar.

#### Daftar Pustaka

- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama. 2009.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal; Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal; Jauvani Sagala. 2009. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.
- Sanusi. 2003. *Metode Penelitian*. Malang: Buntara Media.
- Schultz, D; Schultz, S. 2006. *Psychology & Work Today*. 9th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri; Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/download/116/47/328>
- <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/160>
- [http://eprints.dinus.ac.id/8773/1/jurnal\\_13462.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/8773/1/jurnal_13462.pdf)
- <http://repository.unwidha.ac.id:880/2906/1/Juniar%20Fix.pdf>
- <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/pendidikanmatematika/article/view/3561>
- <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1134>
- <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/4302>
- <http://ejournal.lldikti10.id/index.php/jit/article/view/633-11892>