Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja
(Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)

Vikri Firmansyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Dosen Pembimbing:
Dr. Dodi W. Irawanto, SE., M.Com

Abstact

This study aims at analyzing the influence of physical work environment and non-physical work environment on the performance of non-medical employees of the Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Psychiatric Hospital. This explanatory research, known as hypothesis testing, tries to determine the influence of the independent variables, i.e. physical work environment (X1) and non-physical work environment (X2), on the dependent variable, i.e. employee performance (Y). The data of this study were obtained in several ways, namely informant interviews, questionnaires, and observations. The sample of this study is 77 respondents, selected using Slovin formula. The method used to collect the data from the respondents is questionnaires in Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression in SPSS version 20.The results of this study, based on the data analysis and hypothesis testing, are that physical work environment (X_1) and non-physical work environment (X_2) affect the performance (Y), that non-physical work environment (X_2) significantly affects performance (Y), and that physical work environment (X_1) is insignificant on performance (Y).

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) atau dikenal juga sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa cara, yaitu wawancara terhadap narasumber, kuesioner dan observasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 77 responden, jumlah sampel tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sementara analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), sedangkan lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

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

1. PENDAHULUAN

Di era ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat telah menciptakan sebuah persaingan yang semakin ketat dalam industri bisnis. Peran sumber daya manusia disebut sebagai sumber daya yang paling menentukan dan sentral. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan/ mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo & Susilowati, 2010). Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, peralatan andal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2013).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah karyawan atau pegawai. Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Siagian (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan, misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2001). Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi

orientasi setiap karyawan (Kisworo, 2012).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Organisasi harus mampu menyediakan kedua jenis lingkungan kerja tersebut dalam keadaan baik, sehingga pegawai mencapai kinerja yang optimal disertai dengan suasana kerja yang tenteram, aman dan nyaman, serta hubungan kerja yang kondusif antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang unggul di Jawa Timur. Dalam perkembangannya, pelayanan kesehatan tidak hanya menangani gangguan mental atau kesehatan jiwa, tetapi juga melayani kasus umum hingga operasi bedah. Sebagai rumah sakit jiwa terbesar di Asia Tenggara yang telah memperoleh Akreditasi Paripurna dari KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) tahun 2016 (Nanik, 2017, kom. pers., 17 Maret), Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang diwajibkan dapat memberikan pelayanan yang baik. Disamping itu, mengingat jumlah keluhan kesehatan penduduk yang semakin meningkat pada 3 tahun terakhir di provinsi Jawa Timur (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2017), Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya agar mencapai hasil kerja atau kinerja yang baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia adalah lingkungan kerja.

Adapun kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang berdasarkan observasi awal dari beberapa indikator seperti pewarnaan, kebersihan, dan keamanan sudah baik. Hal Ini terlihat dari pewarnaan dinding ruangan yang cerah, tersedianya wasatafel dan kamera CCTV di setiap unit kerja, namun masih terdapat indikator lingkungan kerja yang perlu diperbaiki seperti halnya ruang gerak dan penerangan. Beberapa ruangan memiliki *space*

atau ruang gerak yang kurang luas antara karyawan satu dengan yang lain, sehingga karyawan kurang leluasa dan ruang gerak terbatas saat beraktivitas. Disamping itu, di beberapa ruangan masih ditemui kurangnya penerangan atau cahaya, khususnya dari cahaya alami atau sinar matahari.

Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)".

2. TINJAUAN PUSATAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok, sedangkan menurut Affandi (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, metode kerja yang dihadapi di lingkungan sekitar di mana seorang bekerja yang mempengaruhi kerjanya.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2017) kinerja adalah (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Menurut Sedarmayanti (Rahadi, 2010) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Mangkunegara (2013)

menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal yang berbeda dinyatakan Mathis dan Jackson (2006) bahwa pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Hariman dan Hilgert (Roziqin, 2010) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil - hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sedangkan menurut Affandi (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Hipotesis

H.1: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang .

H.2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

H.3: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawan, Jalan Jend. A. Yani, Lawang, Malang, Jawa Timur,. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Objek dalam penelitian adalah pegawai tetap non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang pada unit kerja administrasi umum, unit keuangan, unit sistem informasi rumah sakit dan unit sumber daya manusia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling* dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan setiap elemen dalam

populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel terikat (Sarjono, 2011). Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 77 orang dari jumlah populasi 331 orang.

Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja (Y). Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari pertanyaan kuesioner adalah stabil atau konsisten (Ghozali, 2011).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur dua atau lebih pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarjono, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Hasil penyebaran 77 kuesioner diperoleh gambaran umum responden sebagai berikut :

Tabel 1. Komposisi Mayoritas Responden

Karakteristik Responden	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	61%
Usia	> 40 tahun	36	46,8%
Lama Bekerja	< 10 tahun	33	42,8%
Unit Kerja	Administrasi Umum	29	37,6%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Mayoritas pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki (61%), mayoritas berusia lebih dari 40 tahun dengan jumlah 36 orang. Mayoritas responden telah bekerja kurang dari 10 tahun dengan 42,8%, serta berada pada unit kerja Administrasi Umum dengan jumlah 29 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X_1, X_2, dan Y memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item

pertanyaan untuk variabel X_1, X_2, dan Y adalah valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	*r* hitung	*r* tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	$X_{1.1}$	0,464	0,19	**Valid**
	$X_{1.2}$	0,444	0,19	**Valid**
	$X_{1.3}$	0,580	0,19	**Valid**
	$X_{1.4}$	0,477	0,19	**Valid**
	$X_{1.5}$	0,383	0,19	**Valid**
	$X_{1.6}$	0,226	0,19	**Valid**
	$X_{1.7}$	0,370	0,19	**Valid**
	$X_{1.8}$	0,539	0,19	**Valid**
	$X_{1.9}$	0,547	0,19	**Valid**
	$X_{1.10}$	0,499	0,19	**Valid**
	$X_{1.11}$	0,441	0,19	**Valid**
	$X_{1.12}$	0,393	0,19	**Valid**
	$X_{1.13}$	0,479	0,19	**Valid**
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	$X_{2.1}$	0,508	0,19	**Valid**
	$X_{2.2}$	0,472	0,19	**Valid**
	$X_{2.3}$	0,350	0,19	**Valid**
	$X_{2.4}$	0,532	0,19	**Valid**
	$X_{2.5}$	0,606	0,19	**Valid**
	$X_{2.6}$	0,610	0,19	**Valid**
	$X_{2.7}$	0,554	0,19	**Valid**
	$X_{2.8}$	0,488	0,19	**Valid**
	$X_{2.9}$	0,616	0,19	**Valid**
Kinerja (Y)	$Y_{1.1}$	0,824	0,19	**Valid**
	$Y_{1.2}$	0,746	0,19	**Valid**
	$Y_{1.3}$	0,670	0,19	**Valid**
	$Y_{1.4}$	0,683	0,19	**Valid**

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sementara itu pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X_1, X_2, dan Y memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut adalah reliabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,809	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,823	Reliabel
Kinerja (Y)	0,873	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Ket.
X_1	0,143	1,146	0,256	Tidak Signifikan
X_2	0,427	3,428	0,001	Signifikan
α = 0,05 R (Koefisien Korelasi) = 0,527 R Square (Koefisien Determinasi) = 0,277 F hitung = 14,196 F tabel = 3,12				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}143\ X_1 + 0{,}427\ X_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Lingkungan kerja fisik

X_2 = Lingkungan kerja non fisik

Dari persamaan garis regresi linier berganda tersebut, maka dapat diartikan:

1. Y (kinerja) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2).
2. Koefisien regresi (β1) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,143 dengan tanda positif. Tanda positif pada koefisien regresi β 1 menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik (X_1) buruk, maka kinerja pegawai (Y) akan semakin menurun.
3. Koefisien regresi (β2) lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,427 dengan tanda positif. Tanda positif pada koefisien regresi (β2) menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik (X_2) buruk, maka kinerja pegawai (Y) akan semakin menurun.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Uji ini memiliki kriteria F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi F di bawah 0.05 (5%).

Berdasarkan Tabel 4. maka diperoleh nilai F hitung sebesar 14,196, sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 74) adalah sebesar 3,12. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yakni 14,196 > 3,12, dan sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji ini memiliki kriteria t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi F di bawah 0.05 (5%).

Berdasarkan Tabel 4. maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji t antara lingkungan kerja fisik (X_1) dengan kinerja (Y) menghasilkan t hitung = 1,146, sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db = 75) adalah sebesar 1,67. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa t hitung < t tabel yaitu 1,146 < 1,67, dan pada nilai nilai Sig. t (0,256) > α = 0.05, maka lingkungan kerja fisik (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik.
2. Uji t antara lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kinerja (Y) menghasilkan t hitung = 3,428, sedangkan t tabel (α = 0.05 ; db = 75) adalah sebesar 1,67. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 3,428 > 1,67, dan pada nilai nilai Sig. t (0,01) < α = 0.05, maka lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Sementara koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Berdasarkan Tabel 4. maka dapat diketahui hasil koefisien korelasi (R) menggambarkan kuatnya hubungan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,527 atau 53%. Koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,527 berada pada kategori 0,400 – 0,599. Nilai

korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan ini dikategorikan sedang.

Ditunjukkan pula bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* pada Tabel 4. adalah sebesar 0,277 atau 28%. Artinya, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 28%, sedangkan 72% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang terdiri dari 7 indikator menurut Sedarmayanti (2001) antara lain pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan, serta lingkungan kerja non fisik (X_2) yang terdiri dari 5 indikator menurut Sedarmayanti (2001) antara lain struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan Davis (2000) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada di dalamnya. Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang harus dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Idrus (2006) dalam proses bekerja sebuah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai

dan kinerja pegawai. Kemudian penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (Badri, 2006), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Sementara Sedarmayanti (2011) menyebut bahwa pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang lingkungan kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang baik dan sesuai meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik.

Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yang terdiri dari 7 indikator (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dikarenakan masih ada prasarana atau fasilitas yang belum maksimal. Hal ini terlihat dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden, diantaranya ditunjukkan oleh item X1.6 dan X1.8 yang memiliki rata-rata rendah.

Pada item X1.6 diperoleh rata-rata 3,48. Item X1.6 menyatakan bahwa ‘alat pengatur suhu udara (*AC*) dalam ruang kerja membuat saya nyaman beraktivitas dan tidak membuat saya terganggu atau sakit (flu, bersin atau pusing)’. Sebanyak 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju, 9,1% menjawab tidak setuju dan 29,9% menjawab netral. Penggunaan *AC* ini perlu ditinjau dan dikaji kembali. Pihak Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang diharap dapat memastikan bahwa fungsi dan *setting* temperatur pada *AC* sudah berjalan dengan baik dan sesuai kebutuhan, sehingga

penggunaan *AC* tidak menyebabkan masalah kesehatan dan mengganggu pegawai saat bekerja. Menurut hasil penelitian Sedarmayanti (2011) apabila temperatur udara lebih rendah dari 17 derajat celcius, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan. Sementara menurut peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral nomor 13 tahun 2012 suhu ruang kerja yang sesuai Standar Nasional Indonesia adalah berkisar antar 24 derajat celcius hingga 27 derajat celcius (Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, 2012).

Selanjutnya pada item X1.8 diperoleh rata-rata 3,51. Item X1.8 menyatakan bahwa 'ruang kerja di rumah sakit memiliki ukuran yang tepat dan sesuai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan'. Sebanyak 2,6% responden menjawab sangat tidak setuju, sedangkan 11,7% menjawab tidak setuju dan 22,1% menjawab netral. Dengan memperhatikan hasil ini, maka Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang diharapkan dapat meninjau luas ataupun ukuran ruangan yang ditempati pegawai saat bekerja, untuk memastikan bahwa pegawai dapat leluasa dan tidak terbatas dalam beraktivitas. Menurut Robbins (2008) ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yang terdiri dari 5 indikator menurut Sedarmayanti (2001) antara lain struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis Rumah

Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab adalah lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan. Menurut Wursanto (2005) lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Disamping itu, Bartkus (1997) menyebut bahwa lingkungan kerja (non fisik) yang baik dapat mengakibatkan sesama rekan kerja akan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan, adapun saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan serta diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dan pihak lain, yakni:

1. Berdasarkan hasil penelitian, item lingkungan kerja fisik yang paling rendah berasal dari indikator udara. Oleh karena itu, Rumah

Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang diharap dapat memastikan bahwa di area kerja telah memiliki udara yang segar serta tidak tercemar polusi udara yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan. Dengan adanya udara segar maka akan membantu mempercepat proses pemulihan tubuh dari kelelahan akibat bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, maka item terendah pada lingkungan kerja non fisik adalah mengenai perhatian organisasi terhadap pendapat dan gagasan yang dikemukakan pegawai. Dengan demikian, Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang diharapkan untuk dapat memperhatikan atau mengkaji lebih lanjut pendapat atau gagasan dari pegawai. Dengan adanya perhatian maka pegawai akan merasa diperhitungkan dan dihormati oleh lingkungan organisasi. Pegawai akan merasa nyaman karena dilibatkan dalam suatu pengambilan keputusan dalam organisasi.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menggunakan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi ataupun motivasi, karena berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data, variabel bebas yang telah digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh sebesar 28%, sedangkan sisanya (72%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, P., 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management.* Yogyakarta: Deepublish.

Bartkus, K.R., Howell, R.D., Parent, M.C.R. & Hartman, C.L., 1997. 'Managerial Antecedents and Individual Consequences of Group Cohesiveness in Travel Service Selling', Journal of Travel Research. Vol.37 no, pp. 56- 63.

Badan Pusat Statistik Indonesia, 2017. *Badan Pusat Statistik Indonesia.* [Online] Available at:

https://www.bps.go.id/LinkTableDinamis/view/id/921
[Diakses 7 Februari 2017].

Davis, K. & Newstrom, J., 2000. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S., 2013. *Manejemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hariyadi, S. & Julianita, W., 2011. *SPSS vs LISREL.* Jakarta: Salemba Empat.

Idrus, M., 2006. 'Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan', Jurnal Psikologis, Vol. 3 no.1, pp. 94-106.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), 2017. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).* [Online] Available at: http://kbbi.web.id/kinerja [Diakses 1 Januari 2017].

Lewa, E. I. & Subowo, K., 2005. 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon', *Kajian Bisnis dan Manajemen,* pp. 129-140.

Mangkunegara, A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. & Jackson, J., 2006. *Human Resource Develpoment.* Jakarta: Salemba Empat.

Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, 2012. *Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2012.* s.l., Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.

Nitisemito, A. S., 2002. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahadi, D. R., 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Malang: Tunggal Mandiri.

Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Roziqin, M. Z., 2010. *Kepuasan Kerja,* Malang: Averreoes Press.

Sarjono, H. & Julianita, W., 2011. *SPSS vs LISREL.* Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, S. P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo, E. & Susilowati, W., 2010. Pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Ekonomi dan Kewirausahaan,* Volume 10.

Wursanto, I., 2005. *Dasar - Dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.