

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN
BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM**



Skripsi Oleh:

Abiyyah Hanan Ramadhani

01011281722081

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM

Disusun oleh :

Nama : Abiyyah Hanan Ramadhani
NIM : 01011281722081
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI

3/4

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal: 01 April 2022 Ketua

Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal: 05 April 2022 Anggota

Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

ASLI
2/2

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

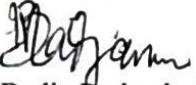
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN
BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM**

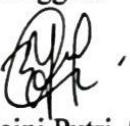
Disusun oleh :

Nama : Abiyyah Hanan Ramadhani
NIM : 01011281722081
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 April dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 27 April 2022
Panitia Ujian Komprehensif
Ketua


Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota

Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abiyyah Hanan Ramadhani
NIM : 01011281722081
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
7/11/2022

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM

Pembimbing,

Ketua : Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 27 April 2022

Adalah benar hasil karyawa sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya 31 Mei 2022

Pembuat pernyataan



Abiyyah Hanan Ramadhani
01011281722081

MOTTO

“The object of education is to prepare the young to educate themselves throughout their lives.”

(Robert Maynard Hutchins)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar”

(Umar Bin Khattab)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).

(QS. Al-Baqarah: 45)

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang dipanjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya., yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam*. Adapun penyelesaian penulisan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini telah penulis susun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak untuk itu penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun agar ilmu yang diperoleh dapat memiliki nilai untuk terus berkembang.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca dan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Inderalaya, 27 April 2022

Abiyyah Hanan Ramadhani

NIM.01011281722081

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Yth. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing saya dengan baik serta memberikan dukungan, saran dan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi.
6. Yth. Ibu Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya dengan memberikan arahan, saran, serta nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Yth. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, nasihat, dan wawasan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Yth. Welly Nailis, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik berupa arahan dan nasihat selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala dedikasi dan ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh Staff Tata Usaha Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas

Sriwijaya yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

11. Orang tua yang saya hormati dan saya sayangi Ibu Yayak Istiada dan Ayah Wisynu Yudharmin, S.Kom yang telah memberikan limpahan kasih sayang dan cinta dalam membesarkan dan mendidik penulis. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Saudara, Saudara dan Sepupu penulis Dinah Mardhiyyah, Kemas Alif Hibatullah dan Catherinne Allan atas dukungan, saran dan hiburan yang diberikan serta selalu ada saat penulis mengalami hambatan dalam menyelesaikan skripsi.
13. Keluarga besar Batam atas segala perhatian, materil dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
14. Keluarga besar Palembang atas segala bantuan materil dan dukungan yang diberikan kepada penulis selama penulis kuliah.
15. Sahabat kuliah penulis Azka, Ijjah dan Oca atas bantuan dan perhatian yang diberikan kepada satu sama lain sehingga penulis dapat menghadapi hambatan dalam menyelesaikan skripsi.
16. Idola penulis ONEUS, ONEWE dan Alec Benjamin atas karya musik mereka yang selalu menemani penulis dan membantu penulis untuk selalu semangat.
17. Seluruh karyawan BP Batam yang telah membantu dan memberikan dukungan ke penulis.
18. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan tahun 2017 kampus Indralaya Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kebahagiaan serta keceriaan selama perkuliahan.

Inderalaya, 27 April 2022

Abiyyah Hanan Ramadhani

NIM.01011281722081

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM

Oleh:

Abiyyah Hanan Ramadhani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling acak pada 96 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. BP Batam diharapkan mampu menjaga hubungan kerja karyawan agar tetap harmonis guna menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu mempertahankan tingkat kinerjanya agar tetap berada di posisi terbaik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS BATAM

By:

Abiyyah Hanan Ramadhani

The aims of this study to establish the influence of non-physical environment on employee performance at Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. The sample used a random sampling technic on 96 of total respondents. This research used a quantitave method with questonnaires approach as aplliance of data collection. Based on results used simple linear regression data analysis it can be concluded that Non-Physical Environment (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) at Badan Pengusahaan Kawasan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. BP Batam is expected to keep maintaining of their worker relationship in harmonious to raise up the enjoyable atmosphere around the worker with the result that the worker are capable to preserve their performances level in order to remain in the best position.

Keyword : Non-Physical Environment, Employee Performance

ASLI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

AKTIFITAS DILAKUKAN
PADA: 04-05-2022
76 u p

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa

Nama : Abiyyah Hanan Ramadhani
NIM : 01011281722081
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Indralaya , 30 MEI 2022

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andrian, S.E., M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Abiyyah Hanan Ramadhani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Batam/ 16 Desember 1998
Agama : Islam
Alamat Rumah : Rindang Garden Blok A1 No 07, RT 05/RW 23,
Kel. Buliang, Kec. Batu Aji, Batam, Kepulauan Riau.
Alamat E-mail : abiyyahhanan@gmail.com



Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (SD) : SD Negeri 002 Batu Aji (2012)
Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 26 Batam (2014)
Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 5 Batam (2017)
Strata Satu (S1) : Universitas Sriwijaya (2022)

Pengalaman Organisasi

- Anggota HRD IMAJE FE UNSRI periode 2017-2018
- IPMR (Ikatan Mahasiswa Riau) periode 2017-2018

Pengalaman Bekerja

- Staff Satuan Pemeriksaan Intern Badan Pengusahaan Kawasan Perdangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam) Tahun 2020.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRISTAS KARYAWA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. <i>Human Relations</i>	12
2.1.2. <i>Affective Event Theory (AET)</i>	13
2.2. Kinerja Karyawan.....	13
2.3. Lingkungan Kerja Non Fisik	16
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Berpikir	24
2.6. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	26

3.2. Rancangan Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5. Populasi.....	29
3.6. Sampel	29
3.7. Variabel.....	32
3.7.1. Variabel Independen.....	32
3.7.2. Variabel Dependen.....	33
3.8. Definisi Operasional Variabel	33
3.9. Teknik Analisis Data	37
3.9.1. Validitas	37
3.9.2. Reliabilitas.....	38
3.9.3. Analisis Regresi (Model Regresi Sederhana).....	38
3.9.4. Analisis Korelasi (r)	39
3.9.5. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	39
3.9.6. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.2. Hasil Penelitian.....	42
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	42
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	42
4.2.1.2. Jabatan Responden.....	43
4.2.1.3. Usia Responden.....	45
4.2.1.4. Pendidikan Terakhir.....	46
4.2.1.5. Lama Bekerja.....	47
4.2.2. Uji Hasil Instrumen Penelitian	48
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	48
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
4.2.3. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	51
4.2.4. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60

4.2.5. Uji Hasil Statistik	67
4.2.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	67
4.2.5.2. Hasil Analisis Korelasi (R)	68
4.2.5.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.2.5.4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	71
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
4.1. Kesimpulan	77
4.2. Saran	77
Daftar Pustaka	79
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel BP Batam.....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	50
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	51
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	67
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) ...	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Nilai Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai BP Batam Tahun 2016-2020 ...	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Kekuatan dan Arah Koefisien Korelasi.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja diartikan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan karyawan dalam bekerja yang dinilai berdasarkan serangkaian hasil pada standar dan periode waktu tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2018). Dalam sumber lainnya disebutkan bahwa kinerja adalah *outcome* atau sesuatu yang telah diselesaikan (*thing done*) bagi individu maupun kelompok dari tanggung jawabnya di sebuah perusahaan atau organisasi (Busro, 2018). Kinerja merujuk kepada tindakan individu yang disengaja mengharapkan hasil dari tindakannya tersebut berdasarkan tujuan yang ingin dicapai (Fogaça et al., 2011). Secara singkatnya kinerja merupakan hasil pekerjaan perseorangan dan kelompok di sebuah organisasi maupun perusahaan.

Kinerja menjadi topik yang sering dibahas dalam dunia akademik karena berbagai alasan, salah satunya adalah terdapat berbagai sudut pandang mengenai konsep kinerja ini sendiri (Fogaça et al., 2011). Berbagai pandangan dalam mendefinisikan konsep kinerja juga mempengaruhi pandangan dalam menentukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun kelompok dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat tiga struktur inti, yaitu:

- 1) Faktor lingkungan/organisasi, seperti dukungan manajemen, pelatihan, iklim organisasi dan dinamisme lingkungan.
- 2) Faktor karyawan/pekerja, seperti sikap proaktif, kemampuan beradaptasi, motivasi dari dalam diri, kemampuan yang fleksibel, komitmen, dan tingkat kemampuan seorang individu.
- 3) Faktor pekerjaan, seperti lingkungan pekerjaan, komunikasi dalam pekerjaan, dan otonomi pekerjaan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Sumber lainnya secara spesifik menyebutkan faktor kinerja seorang karyawan dipengaruhi karyawan itu sendiri seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja serta kepribadian sikap dan perilaku individu karyawan (Hery, 2019). Selain itu, kecakapan (pemahaman yang baik dalam pekerjaan), pengalaman, kesungguhan untuk bekerja dengan baik, kecukupan waktu pengkerjaan, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, dan pemahaman pekerjaan (Busro, 2018). Kinerja seorang karyawan dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar individu karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi atau imbalan dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Hakim, 2019).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk mengevaluasi aktivitas yang terjadi di perusahaan (Toseef et al., 2019) dan menujukkan bahwa perusahaan bersikap adil dan menghargai kerja keras karyawan (Ushakov, 2021). Proses ini

dilakukan dengan mengukur hasil kerja berdasarkan masukan (perilaku) dan keluaran (hasil) karena kinerja itu sendiri mencakup perilaku maupun hasil (Armstrong, 2021). Kinerja terdiri dari berapa banyak karyawan mampu menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu dan bagaimana sikap/perilaku karyawan dalam menyikapi target dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya (Robbins & Coulter, 2016).

Dalam kasus perusahaan dagang dan barang, kinerja akan diukur berdasarkan berapa banyak barang yang dihasilkan dalam satu hari atau dalam periode waktu tertentu. Namun, proses penilaian tidak akan berhenti pada berapa banyak barang yang telah dihasilkan. Perusahaan akan menilai bagaimana karyawan menyikapi tanggung jawabnya. Perusahaan dapat menilai hal tersebut dari sikap disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan mengerjakan tugas sesuai dengan standar perusahaan.

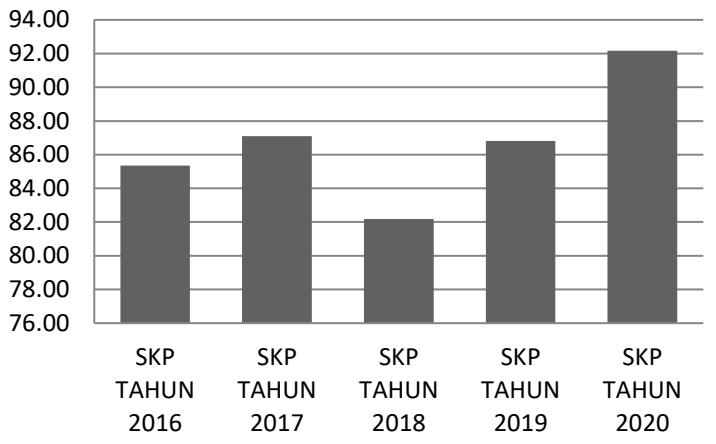
Kasus ini juga tidak berbeda jauh dari perusahaan bukan dagang, seperti BP Batam. Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam disebutkan dalam PP Nomor 6 Tahun 2011 merupakan organisasi publik atau badan instansi yang dibentuk pemerintah sebagai kawasan yang memiliki wewenang untuk mengelola keuangan sendiri yang berbentuk Badan Layanan Umum yang senantiasa bergesekan dengan masalah kepentingan dan pelayanan masyarakat tanpa mengutamakan pencarian keuntungan (Hasanah, 2016).

Dalam *website* resmi milik BP Batam, pelayanan yang dilakukan oleh BP Batam antara lain adalah pelayanan infrasturktur (listrik & jalan, air bersih, gas dan telekomunikasi, pelabuhan, bandar udara, jembatan barelang, fasilitas umum dan sosial) , pelayanan lahan seperti sewa hak guna lahan di Batam hingga mengenai UWT (Uang Wajib Tahunan), SPAM (sistem penyediaan air minum) yang melayani ketersediaan air minum untuk kebutuhan masyarakat Batam, Laboratorium Uji BP Batam yang melayani penelitian serta rujukan dalam bidang kimia analisis secara profesional dan terpercaya, dan yang terakhir adalah OSS (online single submission) merupakan penyelenggaraan perizinan berusaha (Humas BPBatam, 2021).

Meskipun BP Batam merupakan perusahaan publik yang berorientasi terhadap layanan umum yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja karyawan BP Batam tidak hanya dapat dinilai berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan. Secara kuantitas, karyawan BP Batam memiliki target berapa surat perizinan pembangunan suatu gedung yang harus diselesaikan atau menyelesaikan berapa banyak surat izin penyewaan fasilitas umum serta memastikan kegiatan kebijakan pengelolaan aset di Batam berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Penulis akan menyajikan data nilai rata-rata SKP (sasaran kinerja pegawai) karyawan BP Batam tahun 2020 untuk melihat bagaimana peforma kinerja yang dihasilkan oleh karyawan BP Batam pada lima tahun terakhir.

NILAI RATA-RATA SKP KARYAWAN BP BATAM



Sumber : Data Biro SDM Bagian Kinerja SDM BP Batam.

Gambar 1.1 Nilai Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai BP Batam Tahun 2016-2020

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yang dimiliki oleh BP Batam dilaksanakan setiap akhir periode yaitu setiap setahun sekali dan dilakukan kepada karyawan BP Batam. Komponen penilaian kinerja ini diukur dari target pekerjaan yang telah ditentukan dan menilai bagaimana perilaku karyawan selama bekerja (orientasi layanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan). Komponen ini adalah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan sistem operasional perusahaan dan telah disepakati bersama.

Dari data rata-rata SKP BP Batam dalam lima tahun terakhir tersebut diketahui terdapat kenaikan dan penurunan nilai. Nilai rata-rata terendah menyentuh angka 82,18 yang terjadi pada tahun 2018 dan tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 92,17 yang mana hal tersebut membuat penulis penasaran mengenai hal yang memicu nilai rata-rata SKP nyaris sempurna tersebut karena dilihat pada empat tahun sebelumnya

nilai rata-rata SKP hanya menyentuh angka 80-an. Meskipun pada tahun 2020 nilai SKP menyentuh angka yang nyaris sempurna, namun nilai pada tahun-tahun sebelumnya menjadi tugas tambahan untuk manajemen sebagai bahan evaluasi kinerja. Sedangkan dari nilai rata-rata SKP tahun 2020 dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan manajemen agar tidak terjadi penurunan nilai kinerja karyawan BP Batam pada tahun berikutnya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek sosial yang terjadi di dalam perusahaan seperti lingkungan kerja (Fogaça et al., 2011). Lingkungan kerja kembali disebutkan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Penelitian tersebut menjelaskan lingkungan kerja dari aspek dukungan manajemen, struktur manajemen, kemampuan individu, rekan sejawat, serta pemenuhan kebutuhan individu.

Lingkungan kerja tersebut dikenal sebagai lingkungan kerja non fisik, yaitu lingkungan kerja berdasarkan aspek sosial dan sikap (P. D. Nguyen et al., 2015) serta hubungan kerja baik antara sesama rekan kerja, atasan dan hubungan kerja dengan bawahan (Izzah et al., 2019). Indikator lingkungan kerja non fisik yang sering dibahas adalah bagaimana komunikasi yang terjalin antarkaryawan dalam sebuah organisasi. Komunikasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain aliran komunikasi, jaringan komunikasi dan desain tempat kerja (Robbins & Coulter, 2016).

Berdasarkan pengalaman penulis saat magang di BP Batam, penulis dapat mengobservasi langsung bagaimana lingkungan kerja non fisik yang terjadi di BP Batam. Hasil observasi menunjukkan bagaimana komunikasi terjalin di lingkungan BP Batam yang dipengaruhi oleh desain tempat kerja karyawan. BP Batam menerapkan desain *open workplace* di setiap unit kerja yang terdapat di BP Batam. *Open workplace* sendiri memiliki definisi yang berbeda dalam setiap aspek, namun pada dasarnya merupakan desain interior sebuah bangunan dimana memiliki sedikit pembatas atau penghalang antar ruangan (Maric et al., 2021) dengan tujuan untuk memudahkan interaksi dan sosialisasi serta komunikasi yang terjalin secara tatap muka (Maric et al., 2021; Robbins & Coulter, 2016).

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis selama sebulan dapat diketahui bahwa BP Batam menerapkan desain *open workplace* terhadap karyawan sehingga memudahkan komunikasi antarpekerja karena hanya tersedia petak rendah untuk memisahkan meja karyawan memungkinkan komunikasi dan interaksi antarkaryawan. Tata letak ruangan juga disusun berdekatan dengan meja kerja atasan, oleh sebab itu komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat dilakukan secara transparan dan fleksibel memudahkan penyelesaian konflik yang terjadi dalam aktivitas pekerjanya.

Hal ini juga didukung oleh jawaban atas wawancara yang penulis lakukan kepada delapan karyawan BP Batam. Penulis mengajukan pertanyaan “Apakah dengan adanya kemudahan dalam berkomunikasi antar rekan sejawat dan atasan, membantu

anda dalam mencapai target sesuai dengan standar perusahaan? Bagaimana pendapat Anda?”. Dari delapan karyawan yang telah diwawancara, semua jawaban atas pertanyaan tersebut adalah setuju. Penulis memuat dua jawaban yang menjelaskan bagaimana kemudahan komunikasi yang mereka rasakan dapat membantu mereka dalam mencapai target pekerjaan dengan lebih mudah,

“Kemudahan dalam berkomunikasi antara sejawat dan atasan sangat membantu dalam mencapai target kerja dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pimpinan” (Siregar, 2022).

“Setuju, karena dengan kemudahan komunikasi akan mempercepat target yang sudah ditentukan/diharapkan” (Wahyuni, 2022).

Penulis juga mengajukan pertanyaan mengenai akses komunikasi yang mudah tanpa di halangi sekat yang tinggi kepada delapan karyawan tersebut, jawaban mereka memberikan respon yang baik terhadap sistem *layout* ruangan kerja *open workpakte*.

“Lebih nyaman untuk berkomunikasi dan berkoordinasinya” (Reni, 2022)

“ Setuju, karena tanpa dihalangi oleh sekat pandangan terhadap rekan kerja jadi lebih jelas sehingga dalam memonitoring dan pengawasan berjalan dengan baik” (Mistar, 2022)

“Saya setuju, karena ruangannya tidak bersekat tinggi sehingga bisa saling berinteraksi” (Jenery, 2022).

Pertanyaan juga tidak terbatas kepada sudut pandang rekan sejawat namun penulis juga menanyakan bagaimana pendapat mereka terhadap tata ruangan yang menempatkan mereka pada satu ruangan dengan atasan. Jawaban menunjukkan respon yang cukup positif, dimana dari delapan karyawan terdapat lima karyawan yang setuju terhadap tata ruangan tersebut, dua diantaranya menjawab:

“Sangat baik, karena dapat mudah berkoordinasi dengan atasan jika ada kendala dalam beraktivitas/bekerja” (Rosita, 2022).

“Kondisi ini menguntungkan untuk berkoordinasi apabila dibutuhkan” (Nuriah, 2022).

Penelitian mengenai *layout open space/open workplace* telah dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Tangerang Timur. Hasil penelitian tinjauan tersebut sejalan dengan pendapat dan pandangan karyawan BP Batam terhadap tata ruangan *open workplace* yang ditetapkan di lingkungan kerja mereka dimana diketahui beberapa manfaat atau dampak positif yang dirasakan dalam menerapkan desain *open space* di tempat kerja tersebut. Dampak positif tersebut antara lain meningkatkan komunikasi dan koordinasi, memudahkan pengawasan, *space* kerja lebih luas, serta *zero waste* dan *clean space* (Putri et al., 2021). Tata ruangan terbuka seperti ini juga dibahas dalam salah satu penelitian di Medan, Indonesia. Penelitian ini mengangkat indikator *accessibilit*, dimana menjelaskan bahwa jarak pendek memungkinkan karyawan jadi lebih dekat untuk bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tanggung jawab tugasnya dan meningkat kinerja karyawan (Putra,

2019). Komunikasi seperti ini merupakan keterampilan yang dapat membuat perubahan besar terhadap hubungan kerja yang terjalin antar rekan dan atasan. Karyawan dapat lebih mudah menjalin kerja sama, menerima masukan, berdiskusi, dan bekerja dalam tim hal tersebut mendorong karyawan kepada perilaku yang akan meningkatkan kinerja (Cui, 2021).

Berdasarkan uraian yang penulis sampaikan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja non fisik karyawan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari paparan diatas penulis dapat merumuskan permasalahan yang terjadi di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, yaitu bagaimana lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja kerja karyawan BP Batam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja kerja karyawan BP Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Sebagai bentuk referensi penelitian dalam penelitian selanjutnya.
2. Sebagai bentuk informasi mengenai variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai sarana umpan balik bagi manajemen BP Batam untuk meningkatkan upaya organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan BP Batam.
2. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan terhadap karyawan BP Batam dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekan baru). *Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(3), 1–14.
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Amalia, N. R., & Id. (2017). Hubungan Postur Kerja dengan Keluhan Kelelahan Kerja pada Operator Container Crane PT. Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, 5(5), 290–298.
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektifitas Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara II. *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja : Handbook Manajemen SDM* (Rizal (Ed.); L. Yusron, Trans.; 10th ed.). NUSAMEDIA.
- Ayinde, Y. A. (2021). Compensation and Workplace Behaviour: The Catalysts for Personnel Job Performance in Ministries of Education in North- Central Geo-

Political Zone, Nigeria. *Journal of Education*, 4(2).

Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K. (2017). Innovative Work Behaviour in Knowledge-Intensive Public Sector Organizations: The Case of Supervisors in The Netherlands Fire Services. *International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 379–398. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244894>

Brewer, N., & Wilson, C. (Eds.). (2013). Performance Appraisal. In *Psychology and Policing*. Lawrence Erlbaum Associates.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.

Charles R, G., Carra, J. C., & Hipp., L. (2015). STRATEGIC STAFFING AND SMALL-FIRM PERFORMANCE. *Human Resource Management*, 53(1), 115–130. <https://doi.org/10.1002/hrm>

Chih, Y.-Y., Kiaزاد, K., Cheng, D., Lajom, J. A. L., & Restubog, S. L. D. (2017). Feeling Positive and Productive: Role of Supervisor–Worker Relationship in Predicting Construction Workers’ Performance in the Philippines. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(8), 4017049. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001346](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001346)

Cho, H., & Han, K. (2018). Associations Among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 403–410. <https://doi.org/10.1111/jnu.12390>

Coffeng, J. K., Hendriksen, I. J. M., Duijts, S. F. A., Twisk, J. W. R., Van Mechelen, W., & Boot, C. R. L. (2014). Effectiveness of A Combined Social and Physical Environmental Intervention on Presenteeism, Absenteeism, Work Performance, and Work Engagement in Office Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 258–265. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000116>

Cui, Y. (2021). The role of emotional intelligence in workplace transparency and open communication. *Aggression and Violent Behavior*, February, 101602. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101602>

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in A Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational*

Rehabilitation, 26(1), 56–69. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>

Fogaça, N., Rego, M. C. B., Cortat, M., Melo, C., Armond, L. P., & Jr, F. A. C. (2011). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015 Natasha*. 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>

Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>

Hasanah, S. (2016). *Badan Layanan Umum (BLU) dan Ruang Lingkupnya*. Hukumonline.com. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt581196805bd82/badan-layanan-umum-blu-dan-ruang-lingkupnya/>

Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Grasindo.

Humas BPBatam. (2021). *Pelayanan Publik BP Batam*. <https://bpbatam.go.id/pelayanan-publik/>

Humphrey, R. H. (2016). Integrating Emotions and Affect in Theories of

Management The University of Queensland. *Academy of Management Journal*, 42(2).

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.

Isiaka Amusa, O., Iyoro, A. O., & Olabisi, A. F. (2013). Work Environments and Job Performance of Librarians in the Public Universities in South-West Nigeria. *International Journal of Library and Information Science*, 5(11), 457–461.
<https://doi.org/10.5897/IJLIS2013.0404>

Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>

Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. (2016). <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>

Khoreva, V., & Wechtler, H. (2018). HR Practices and Employee Performance: The Mediating Role of Well-being. *Employee Relations*, 40(2), 227–243.
<https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>

Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 844–858. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>

Lamin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.*

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3, 94–103.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2014). *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi* (M. Masykur (Ed.); R. B. Hartato, Trans.; 15th ed.). Salemba Empat.

Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (Ed.)). PT Remaja Rosdakarya.

Maric, J., Aleksandra, D., Antonic, B., Furundzic, D., & Parezanin, V. (2021). The effects of Open Space on Reducing Workplace Stress: Case Study of Business Park in The Post-Socialist Urban Setting. *Sustainability (Switzerland)*, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13010336>

Mehmood, S. (2013). Managing Performance through Reward System. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 15(2), 64–67. <https://doi.org/10.9790/0837-1526467>

Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic*

and Social Development, 5.

Mustikasari, D. A., Pardiman, & Hufron, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 9, 66–81.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Urnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). *The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable*. 120(Icmeb 2019), 225–231.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>

Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D. (2015). Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, 15(4), 565–579. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0289-4>

Nguyen, T. L., & Giang, P. X. (2020). Improving Employee Performance in Industrial Parks: An Empirical Case of Garment Enterprises in Binh Duong Province, Vietnam. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 44–58. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010005>

OZBEK, M. F. (2018). Do We Need Friendship in the Workplace? The Theory of Workplace Friendship and Employee Outcomes: The Role of Work Ethics. *Journal of Economy Culture and Society*, 153–176.
<https://doi.org/10.26650/jecs417777>

Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45.
<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector.* 135(Aicmbs 2019), 259–267.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>

Parrung, E., Rantetampang, A. L., Msen, Y., & ... (2018). The factors affecting by leadership and motivation working health employee at public health centre Kotaraja Jayapura city. *International Journal of* ..., 3(December), 132–140.
http://www.inrein.com/ijshr/IJSHR_Vol.3_Issue.4_Oct2018/IJSHR0019.pdf

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee

- Performance that in Mediation By Job Satisfaction Variables in PT. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Putra, M. B. D. (2019). Pengaruh Gaya Berpakaian dan Open Space Office terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Telekomunikasi Selular (TELKOMSEL) Sumbagut. In *Repositori.usu.ac.id*. University of Sumatera Utara.
- Putri, L., Winantu, W., Ayu, G., & Ratnasari, I. (2021). *Tinjauan Penerapan Open Space di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tangerang Timur*. 1(2), 154–173.
- Rahim, A. (2017). *Management Theory, Research, and Practice* (Third). Cognella.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (Ed.); B. Sabran & D. B. Putera, Trans.; 13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait, Trans.; 16th ed.). Salemba Empat.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2, 106–119.

<https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10718>

Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Oktaviani HS (Ed.)). C.V Andi Offset.

Subyantoro, A., & Suwarto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (1st ed.). CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Puatakarupress.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Penerbit Gava Media.

Sulyianto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS* (S. Suyantoro (Ed.)). CV. Andi Offset.

Sulton, S., Gunawan, I., & Argadinata, H. (2020). Dampak Pembelajaran Berkarakter Terhadap Penguatan Karakter Siswa Generasi Milenial. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2019), 160–170.
<https://doi.org/10.17977/um027v3i22020p160>

Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.

<https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3458>

Suryabrata, S. (2012). *Metode Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.

Suryana, T. C., & Prasetya, B. E. A. (2021). Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Insight*, 17, 338–355. <https://doi.org/10.32528/ins.v>

T. Abbah, M. (2014). Employee Motivation: The Key to Effective Organizational Management in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 01–08. <https://doi.org/10.9790/487x-16410108>

Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.

Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(November), 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>

Toseef, M., Imran, M., & Owais, A. (2019). Linkage between Performance Appraisal System and Employee Performance: Does Motivation Moderate? *Global Management Sciences Review*, IV(I), 39–47. [https://doi.org/10.31703/gmsr.2019\(iv-i\).05](https://doi.org/10.31703/gmsr.2019(iv-i).05)

Ushakov, D. (2021). *The Role of Equity and Justice in Mediating the Relationship*

Between Performance Appraisal and Employee Performance : Evidence from Lebanon. 8(8), 625–635. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0625>

Van de Water, A. J. (2021). *Workplace Preferences for Concentrative and Communicative work : Back to The Office or Keep on Working from Home ? A Stated Choice Approach to Determine Workplace Preferences*. Eindhoven University of Technology.

Weinberg, D. B., Avgar, A. C., Sugrue, N. M., & Cooney-Miner, D. (2013). The Importance of a High-Performance Work Environment in Hospitals. *Health Services Research*, 48(1), 319–332. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2012.01438.x>

Widyastuti, S. P., Se, D. I., Si, M., Bisnis, M., Telkom, U., Ekonomi, F., & Telkom, U. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (Studi Kasus Bpjs Ketenagakerjaan Bandung Lodaya).* 7(2), 2416–2423.

Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Rana, T. N. (2020). Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance: An Empirical Evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 638. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1060>

Yusof, J., Adibah, F., Senin, M. S., Binti, H., Hassan, H., & Norazmi, M. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia Turkish Journal of Computer and Mathematics Education

Research Article. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5284–5288.

Jenery. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.

Nuriah. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.

Reni. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.

Rosita. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.

Siregar, J. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.

Wahyuni, S. (2022, January 24). "Open Workplace". *Hasil Wawancara Pribadi*. (A. H. Ramadhani, Interviewer) Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam.