

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PUSKESMAS SEI-BAUNG KOTA PALEMBANG**



ASLI/D
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2021 - 21

Skripsi Oleh
AULIA HERLIANTI
01011181722014
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PUSKESMAS SEI-BAUNG KOTA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Herlianti
NIM : 01011181722014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan
Tanggal

Dosen Pembimbing
Ketua



: 01 Juni 2021

Dr. Hj. Agustina Hanafi,
M.B.A NIP.
195708291984032003
Anggota

Tanggal



: 28 April 2021

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI


PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PUSKESMAS SEI-BAUNG KOTA PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Aulia Herlianti
NIM : 01011181722014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 24 Juni 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.


Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 24 Juni 2021


Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

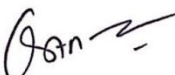
Anggota

Anggota


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001


Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

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:

Nam : Aulia Herlianti
NIM : 01011181722014
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sei-
Baung Kota Palembang
Pembimbing:
Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 24 Juni 2021

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

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

Indralaya, 24 Juni 2021
Pembuat Pernyataan



Aulia Herlianti
NIM. 01011181722014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**(Ya Tuhanku, sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan yang
Engkau turunkan kepadaku)**

QS. Al-Qasas Ayat 24

**Sebaik-baiknya manusia adalah manusia yang berguna bagi manusia lainnya
(Aulia, 2021)**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Kedua Orang tuaku**
- **Saudara Kandungku**
- **Keluarga**
- **Guru dan Dosen**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala Karunia serta Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun ke arah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 24 Juni 2021

Penulis,



Aulia Herlianti
NIM. 01011181722014

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku, ibunda Supriyanti dan ayahanda Hermanto. Terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik untuk semua keluhan ku selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaiff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
6. Bapak/Ibu dosen serta seluruh staf/pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan maupun penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Drs. H. Ahmad Widad, M.Sc. selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah. Terima kasih karena telah memberikan banyak kemudahan selama masa perkuliahan.
8. Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang, terima kasih karena telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di Puskesmas tersebut.
9. Saudara kandungku, Agustina Vionita dan Agustini Viani.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 24 Juni 2021

Penulis,



Aulia Herlianti

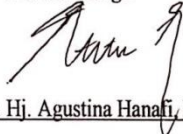
ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS SEI-BAUNG KOTA PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sei-baung Kota Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan juga menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kota Palembang.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan*

Pembimbing I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.BA

NIP. 195708291984032003

Pembimbing II

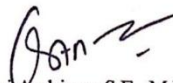


Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE EMPLOYEE OF SEI-BAUNG PUBLIC HEALTH
CENTER PALEMBANG**

This study aims to determine the effect of physical work environment on the performance of employee Sei-Baung public health center Palembang. The variables in this study are physical work environment as the independent variable and the performance employee as the dependent variable. The population of this study was all of the employees, there were 37 people. This sampling technique used saturated sampling, and used primary data obtained through questionnaires and also used simple regression analysis method as data analysis techniques. The data obtained is tested with validity test, simple linear regression analysis, T-test, analysis of coefficient of correlation (r) and coefficient of determination (R^2). The data in this analysis were processed using the Statistical Program for Product and Service Solution (SPSS) version 26. The result of this study indicated that there was a positive and significant effect between physical work environment on employee performance.

Keywords: *Physical Work Environment, Employee Performance*

Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.BA

NIP. 195708291984032003

Advisor II

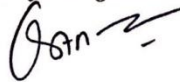


Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

Approved by,

Head of Management Department



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

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

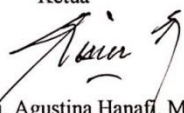
Nama : Aulia Herlianti
NIM : 01011181722014
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang

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


Indralaya, Juni 2021

Pembimbing Skripsi,

Ketua

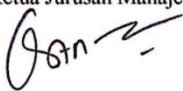

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Aulia Herlianti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 11 Juni 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sersan KKO Badaruddin No. 92 Rt. 023 Rw. 003
Kel. Sei-Buah Kec. Ilir Timur II, Palembang,
Sumatera Selatan
Alamat Email : auliaherlianti92@gmail.com
Pendidikan Formal
SD : SD Kartika II-I Palembang
SMP : SMP Negeri 8 Palembang
SMA : SMA Negeri 18 Palembang
Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) (2017-2020)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori Ergonomi.....	7
2.1.2 Contingency Theory.....	7
2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik	7
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	7
2.1.3.2 Kategori Lingkungan Kerja Fisik.....	7
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	7
2.1.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja	7
2.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja	7
2.1.4 Kinerja Karyawan	7
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	7
2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	23
2.1.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja	7
2.1.4.6 Karakteristik Kinerja Karyawan	7
2.1.4.7 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	7
2.1.4.8 Penilaian dan Standar Kinerja Karyawan	7
2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan	7

2.3	Penelitian Terdahulu.....	7
2.4	Kerangka Pemikiran.....	7
2.5	Hipotesis.....	7
BAB III METODE PENELITIAN.....		7
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	7
3.2	Lokasi Penelitian.....	7
3.3	Rancangan Penelitian.....	7
3.3.1	Pendekatan Penelitian.....	7
3.3.2	Jenis Penelitian.....	7
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	7
3.4.1	Jenis Data.....	7
3.4.1.1	Data Kuantitatif.....	7
3.4.1.2	Data Kualitatif.....	7
3.4.2	Sumber Data.....	7
3.5	Populasi dan Sampel.....	7
3.5.1	Populasi.....	7
3.5.2	Sampel.....	7
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	7
3.6.1	Observasi.....	7
3.6.2	Kuesioner.....	7
3.7	Teknik Analisis Data.....	7
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian.....	7
3.7.1.1	Uji Validitas.....	7
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	7
3.7.2	Uji Statistik.....	7
3.7.2.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	7
3.7.2.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	7
3.7.2.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	7
3.7.3	Uji Hipotesis.....	7
3.7.3.1	Uji t.....	7
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	7
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		7
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	7
4.1.1	Profil Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang.....	7
4.1.2	Visi dan Misi Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang.....	7
4.1.3	Struktur Organisasi.....	7
4.2	Hasil Penelitian.....	7
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	7
4.2.1.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	7
4.2.1.2	Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	7
4.2.1.3	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	7

4.2.1.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden	7
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	7
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	7
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	7
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	7
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	7
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	7
4.2.4 Hasil Uji Statistik	7
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	7
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	7
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	7
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	7
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	7
5.1 Kesimpulan	7
5.2 Saran	7
DAFTAR PUSTAKA.....	9

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja Fisik	5
Tabel 1.2 Pelayanan Terhadap Pasien Tahun 2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Responden Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	70
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) ..	72
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Signifikansi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Hasil Olah Data Primer SPSS 25	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan kesehatan masyarakat salah satu hal yang menentukannya merupakan sarana dan prasarana di dalam pelayanan kesehatan itu sendiri. Salah satu hal yang menjadi tolak ukur kepuasan pelayanan itu yakni kinerjakaryawan.(Kartini,2017)

Sarana dan prasarana merupakan indikator yang harus ada dalam lingkungan kerja disuatu perusahaan. Lingkungan kerja terbagi dalam dua hal, yakni lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat kinerja para karyawan di suatu perusahaan memang tidak perlu diragukan lagi. Hal ini termasuk lingkungan kerja non-fisik.

Sedangkan lingkungan kerja fisik yang dimaksud adalah fasilitas, lokasi yang strategis, dan keadaan bangunan dari suatu perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja yang baik ini akan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan, sehingga manajemen pelayanan para karyawan perusahaan tersebut dapat dipertahankan pada tingkat yang tinggi.

Dengan tingkat pelayanan yang tinggi ini berarti perusahaan yang bersangkutan akan dapat melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan tersebut pada tingkat yang tinggi pula. Pelayanan karyawan yang kurang pada tempatnya akan mengakibatkan berbagai macam kerugian dari perusahaan yang bersangkutan.

Pelayanan untuk para karyawan perusahaan yang diberikan lebih dari semestinya oleh manajemen perusahaan juga akan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap para karyawan tersebut. Dengan demikian jelaslah bahwa manfaat lingkungan kerja fisik di Puskesmas yang mencukupi ini bukan hanya dirasakan oleh para pasien yang berkunjung saja, melainkan justru lebih banyak akan dirasakan oleh karyawan yang bekerja di Puskesmas Sei-Baung Palembang.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja Puskesmas adalah dengan melakukan akreditasi. Akreditasi merupakan pengakuan yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan setelah memenuhi standar akreditasi. Akreditasi puskesmas dilakukan secara bertahap sejak tahun 2015.

Bagi puskesmas yang telah disurvei oleh surveyor dari Tim Komisi Akreditasi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP), akan ditetapkan sebagai puskesmas tidak terakreditasi, akreditasi dasar, madya, utama dan paripurna. Penetapan keputusan akreditasi puskesmas berdasarkan nilai atau skor pada masing-masing bab dalam elemen penilaian akreditasi.

Elemen pertama yakni standar administrasi dan manajemen, terdiri dari Bab I penyelenggaraan pelayanan puskesmas (PPP), Bab II Kepemimpinan dan Manajemen Puskesmas (KMP), dan Bab III, Peningkatan Mutu Puskesmas (PMP).

Selanjutnya Elemen kedua yakni Standar Program Puskesmas, terdiri dari Bab IV Program Puskesmas yang Berorientasi Sasaran (PPBS), Bab V

Kepemimpinan dan Manajemen Program Puskesmas (KMPP), dan Bab VI Sasaran Kinerja dan MDG's (SKM).

Elemen ketiga yakni standar pelayanan Puskesmas, terdiri dari Bab VII Layanan Klinis yang Berorientasi Pasien (LKBP), Bab VIII Manajemen Penunjang Layanan Klinis (MPLK) dan Bab IX Peningkatan Mutu Klinis dan Keselamatan Pasien (PMKP).

Dari ketiga elemen dapat dikategorikan Puskesmas tidak terakreditasi jika pencapaian nilai Bab I, II kurang dari 75% dan Bab IV, V VII < 60%, III, VIII <20%; terakreditasi dasar jika pencapaian nilai Bab I,II > 75% dan Bab IV, V, VII <60%, III, VI, IX >20%.

Puskesmas Terakreditasi madya jika pencapaian nilai Bab I, II, IV, V >75%, Bab VII, VIII >60%, Bab III,VI,IX >40%. Puskesmas Terakreditasi paripurna jika pencapaian nilai semua Bab > 80%. Capaian status akreditasi puskesmas yang semakin baik diharapkan dapat meningkatkan capaian target pelayanan dan program puskesmas. (Harso, 2020)

Di kota Palembang, ke-41 Puskesmas yang ada telah terakreditasi, yaitu 3 Puskesmas mendapat akreditasi paripurna dan 14 Puskesmas mendapat akreditasi utama. Selanjutnya, 23 Puskesmas mendapat akreditasi madya dan 1 puskesmas akreditasi dasar.

Selanjutnya, dari 41 Puskesmas yang ada di Kota Palembang, sebanyak 10 Puskesmas diantaranya telah dapat memberikan layanan 24 jam, yaitu Puskesmas Merdeka, Sematang Borang, Basuki Rahmat, Sukarame, Plaju, 7 Ulu, Boom Baru, Pembina, Gandus dan Sungai Selincah. Puskesmas Sei-Baung hingga

saat ini belum dapat memberikan layanan 24 jam. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitria, 2017) menemukan bahwa di Puskesmas Sei-Baung masih banyak kekurangan pada lingkungan fisiknya.

Masalah yang timbul yakni keadaan fisik lingkungan kerja berdekatan dengan Taman Kanak-Kanak (TK) yang mengakibatkan menyebarnya berbagai macam penyakit ke anak-anak yang berada di sana. Berikut ini, peneliti sediakan tabel data lingkungan kerja fisik di Puskesmas Sei-Baung Palembang yang dapat mempengaruhi kegiatan dalam melaksanakan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Lingkungan Kerja Fisik Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang

No.	Kondisi Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Penerangan	Gelap pada ruangan : TU, Labor, P.Gigi, Gudang , Dapur dan WC.
2.	Suhu Udara	Panas pada ruangan : TU, TB, Gudang dan WC
3.	Suara Bising	Ruangan TU dan dapur karena dekat dengan TK .
4.	Kondisi Bangunan	Atap bocor pada ruangan : TU, P.Gigi, R. Menyusui dan dapur.
5.	Ruang Gerak	Sempit pada ruangan : TU, UGD & BP, TB, Gudang, Menyusui, R.Tunggu, WC
6.	Keamanan Kerja	Cukup

Sumber : Puskesmas Sei-Baung , 2020

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa jika ditinjau berdasarkan indikator dan elemen yang dapat mengukur tentang lingkungan kerja fisik di Puskesmas Sei-Baung Palembang, Ada banyak sekali kekurangan ditinjau mulai dari prasarana hingga kondisi fisik yang membangun lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja karyawan, begitu sebaliknya lingkungan

kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Pelayanan Terhadap Pasien di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang Tahun 2020

Bulan	Sakit	Rujuk	Sehat	Umum	Kapitasi
Januari	742	200	1.629	365	7.837
Februari	623	171	1.143	323	7.857
Maret	1.221	172	1.077	295	7.968
April	280	92	1.019	94	7.964
Mei	239	85	673	49	7.536
Juni	268	106	868	75	7.750
Juli	234	106	910	78	7.837
Agustus	296	118	615	94	7.857
September	286	115	381	125	7.865
Oktober	249	105	265	121	7.863
November	981	172	632	118	8.480
Desember	827	92	743	111	8.371
Total	6.246	1.534	9.949	1.848	87.328

Sumber : Puskesmas Sei-Baung, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa pelayanan di Puskesmas Sei-Baung yang terdiri dari pasien sakit, sehat, rujuk, kapitasi dan umum. Dimana, pasien sakit yaitu pasien yang sudah dilayani oleh karyawan di Puskesmas Sei-Baung sebanyak 6.246 orang.

Pasien rujuk yaitu pasien yang tidak mampu dilayani oleh karyawan di Puskesmas Sei-Baung sehingga pasien tersebut harus dirujuk ke faskes lain ataupun rumah sakit terdekat sejumlah 1.534 orang. Pasien sehat terdiri dari pasien yang konsultasi, posyandu, konsultasi kehamilan, dan penyuluhan sebanyak 9.949 orang.

Pasien umum yaitu pasien yang terdaftar di BPJS/ JKN faskes lain, dimana mereka harus melakukan pembayaran biaya penanganan secara pribadi sebanyak 1.848 orang. Dan yang terakhir pasien kapitasi, yaitu pasien memiliki

kartu KIS, ASKES, dan JKN/BPJS yang terdaftar di Puskesmas Sei-Baung sebanyak 87.328 orang.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang dibuktikan pada tabel bagian pasien sakit. Sedangkan dilansir dari www.dinkes.co.id target yang telah ditetapkan untuk Puskesmas Sei-Baung kota Palembang pada tahun 2020 seharusnya 8.000 orang yang berkunjung ke Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang nyatanya hanya 6.246 orang.

Jika ditinjau dari sisi lingkungan kerja fisik, dapat disimpulkan dari tabel bagian rujuk. Dimana, terdapat 1.534 orang yang seharusnya hanya ditargetkan tidak lebih dari 1.000 pasien/tahun yang boleh dirujuk. Hal ini, dapat diketahui salah satu faktor penyebab dilakukan rujukan ke faskes lain karena terdapat kekurangan di bagian bedah, dan alat-alat medis lain yang harus ada untuk proses penanganan pasien lebih lanjut.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 3 peneliti di bawah ini, yang pertama dari (Sunuharyo, 2018), Menurut Sunuharyo dalam jurnalnya ia mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang jurnal kedua, dari (Rivalita Chantika, 2020) dalam jurnalnya ia menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan jurnal terakhir dari (Noorainy, 2017), dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi.

Dengan Demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa indikator yang dianggap masih kurang maksimal yaitu mengenai pegawai menjelaskan tahapan-tahapan program sesuai dengan petunjuk pelaksanaan.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 2 peneliti di bawah ini, yang pertama dari (Eka, 2016) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aprillia, 2016) , dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut mempunyai hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih lanjut. Sehubungan dengan hal itu sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan tema judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Sei-Baung Palembang ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai wawasan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkhusus dalam hal kinerja karyawan di Puskesmas Sei-Baung Palembang terhadap masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Sebagai acuan motivasi serta evaluasi mengenai lingkungan fisik di Puskesmas Sei-Baung Kota Palembang yang dapat berpengaruh kepada kinerja karyawannya .

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Aprillia, V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *E-Journal*, 1–12.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Butler, A. E., Copnell, B., & Hall, H. (2019). The impact of the social and physical environments on parent–healthcare provider relationships when a child dies in PICU: Findings from a grounded theory study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 50, 28–35. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.12.008>
- Chen, C. F., Yilmaz, S., Pisello, A. L., De Simone, M., Kim, A., Hong, T., ... Zhu, Y. (2020). The impacts of building characteristics, social psychological and cultural factors on indoor environment quality productivity belief. *Building and Environment*, 185(August), 107189. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107189>
- Dessler, Gary.(2014). “Manajemen sumber daya manusia”. Jilid 1 Edisi keempatbelas Florida Internasional University. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Di, S., & Telkom, U. (2020). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(4), 509–522.
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76–85.
- Elly Armanusah. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh*.
- Firman Hakim, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140.
- Fitiana, N. dan Fadhila, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung. *Pengaruh Tingkat Hutang Dan Arus Kas Aktual Terhadap Persistensi Laba (Studi Pada Perusahaan Property and Real Estate Yang Tedaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014)*, 1(1), 1–7.
- Fisher, J.G.. (1995). Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcome: Past Results and Future Directions. *Behavioral Research in Accounting*.

- Fitria (2017). Data dasar kesehatan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Gusti Agung Ketut Arya Wibawa, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1), 247985.
- Harso, A. D., Siswanto, H., & Syarif, A. K. (2020). Hubungan Status Akreditasi Puskesmas dengan Capaian Program Antenatal Care. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 30(3), 265–270. <https://doi.org/10.22435/mpk.v30i3.3125>
- Hoffmann, C., & Thommes, K. (2020). Can digital feedback increase employee performance and energy efficiency in firms? Evidence from a field experiment. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 180, 49–65. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.09.034>
- Iqbal, A., & Asrar-ul-haq, M. (2018). Establishing relationship between TQM practices and employee performance: The mediating role of change readiness. *Intern. Journal of Production Economics*, 203(July 2017), 62–68. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.05.034>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada. Laksamana, Danang Afif, 115–142.
- Kartini, W. (2017). *Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan tentang Puskesmas dan Dukungan Sarana Prasarana terhadap Manajemen Pelayanan Kesehatan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. 146–156.
- Khtatbeh, M. M., Shah, A., Mahomed, B., & Rahman, A. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(September), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees ' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90(September 2019), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Kour, J., El-den, J., Sriratanaviriyakul, N., Kour, J., El-den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees ' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226–232. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.118>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariane, F. C., & Goni, E. J. R. K. Y. V. I. (2020). *Tingkat Kesadaran Asn Terhadap Peran Gender Di Sekretariat Wilayah Kota Manado*. 13(2), 1–20.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Noorainy, F. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap*

- Kinerja Karyawan* . 1(2).
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*. 121.
- Nurmianto, Eko. (1996). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Purba, R. J. (2019). *Pentingnya Perencanaan Dalam Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/u8a2d>
- Radito, T. A., & Fisik, L. K. (2019). Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Panti Nugroho Yogyakarta. 19–33.
- Rifka Wulandari. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur*.. 5(1), 150–164.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2019). Personality and Individual Differences Boss phubbing , trust , job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, (November), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Sander, E. (Libby) J., Caza, A., & Jordan, P. J. (2019). Developing the reactions to the physical work environment scale. *Building and Environment*, 148, 338–347. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2018.11.020>
- Sedarmayanti. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). the Impact of Physical

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Aulia herlianti Mahasiswi Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen SDM. Sebelumnya saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia mengisi Kuesioner Penelitian yang sudah saya buat. Untuk lebih lanjut saya harap Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya .

Judul Penelitian : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sei-Baung Palembang “**

IDENTITAS RESPONDEN

- Umur : Tahun - Masa Kerja : Tahun

Pendidikan SMU S1 S2 D3

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Kriteria penilaian :

Sangat Tidak Setuju (STS) Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS) Setuju (S) Sangat Setuju (SS)

1. Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pengaturan dan peletakan peralatan sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan					
2.	Lingkungan kerja (Penerangan, Sirkulasi udara, Polusi, warna dekorasi, bau-bauan ditempat kerja, kebisingan, dan peralatan) yang ada sangat mendukung saya dalam bekerja.					
3.	Perlengkapan kerja (APD, Seragam Baju, Name tag, dsb) yang memadai sudah diterapkan.					
4.	Karyawan selalu mematuhi SOP yang ada supaya aman dalam bekerja.					
5.	Makanan dan minuman untuk break (istirahat) dan lembur telah tersedia dengan baik					
6.	Kesuaian uang tunjangan (gaji, lembur, dsb) telah diberikan oleh perusahaan					
7.	Kendaraan dinas dan mobil puskesmas keliling yang memudahkan gerakan promosi kesehatan					
8.	Ketersediaan sarana transportasi mobil ambulance yang digunakan sudah dilengkapi peralatan medis					

2. Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu dan kemampuan yang ditentukan oleh atasan saya.					
2.	Karyawan mampu menggunakan potensi yang ada dalam diri secara profesional					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan Karyawan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
5.	Karyawan merasa nyaman dan puas bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan kemampuan.					
6.	Karyawan siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi dalam berkerja					
7.	Karyawan selalu diberikan pelatihan dalam pengembangan diri.					
8.	Karyawan bekerja dalam satu periode melebihi karyawan lain					
9.	Karyawan merasa pasien puas dengan pelayanan yang telah saya berikan					
10.	Dalam bekerja Karyawan kurang memperhatikan kualitas produk yang Karyawan hasilkan.					

11.	Karyawan bersedia kerja lembur bila diperlukan perusahaan atau instansi.					
12.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

Lampiran 2. Hasil Olah Data Primer SPSS 25

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Lama_bekerja	X.1	X.2
N	Valid	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
N	Valid	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	13.5	13.5	13.5
	31-40 Tahun	21	56.8	56.8	70.3
	41 Tahun	1	2.7	2.7	100.0

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	16.2	16.2	16.2
	6-10 Tahun	10	27.0	27.0	43.2
	11-15 Tahun	20	54.1	54.1	97.3
	16-20 Tahun	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	1	2.7	2.7	2.7
	Perempuan	36	97.3	97.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2.7	2.7	2.7
	D3	10	27.0	27.0	29.7
	S1	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Validitas X

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung
Lingkungan Kerja Fisik (X)	Pernyataan ke-1	0,762
	Pernyataan ke-2	0,641
	Pernyataan ke-3	0,705
	Pernyataan ke-4	0,611
	Pernyataan ke-5	0,704
	Pernyataan ke-6	0,712
	Pernyataan ke-7	0,762
	Pernyataan ke-8	0,715

Validitas Y

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan ke-1	0,738
	Pernyataan ke-2	0,644
	Pernyataan ke-3	0,593
	Pernyataan ke-4	0,526
	Pernyataan ke-5	0,594
	Pernyataan ke-6	0,630
	Pernyataan ke-7	0,737
	Pernyataan ke-8	0,826
	Pernyataan ke-9	0,610
	Pernyataan ke-10	0,826
	Pernyataan ke-11	0,825
	Pernyataan ke-12	0,611

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6
X.1	Pearson Correlation	1	.334	.301	.415	.301	.346
	Sig. (2-tailed)		.043	.071	.011	.071	.036
	N	37	37	37	37	37	37
X.2	Pearson Correlation	.334	1	.280	.474**	.280	.665**
	Sig. (2-tailed)	.043		.093	.003	.093	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X.3	Pearson Correlation	.301	.280	1	.155	1.000**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.071	.093		.359	.000	.008
	N	37	37	37	37	37	37
X.4	Pearson Correlation	.415	.474**	.155	1	.155	.497**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.359		.359	.002
	N	37	37	37	37	37	37
X.5	Pearson Correlation	.301	.280	1.000**	.155	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.071	.093	.000	.359		.008
	N	37	37	37	37	37	37

X.6	Pearson Correlation	.346	.665**	.428**	.497**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.008	.002	.008	
	N	37	37	37	37	37	37
X.7	Pearson Correlation	1.000**	.334	.301	.415	.301	.346
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.071	.011	.071	.036
	N	37	37	37	37	37	37
X.8	Pearson Correlation	.555**	.285	.515**	.238	.515**	.334
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.001	.156	.001	.043
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL_X	Pearson Correlation	.762**	.641**	.704**	.611**	.704**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37

Correlations

		X.7	X.8	TOTAL_X
X.1	Pearson Correlation	1.000**	.555**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	37	37	37
X.2	Pearson Correlation	.334	.285	.641**
	Sig. (2-tailed)	.043	.087	.000
	N	37	37	37
X.3	Pearson Correlation	.301	.515**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.071	.001	.000
	N	37	37	37
X.4	Pearson Correlation	.415	.238	.611**
	Sig. (2-tailed)	.011	.156	.000
	N	37	37	37
X.5	Pearson Correlation	.301	.515**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.071	.001	.000
	N	37	37	37
X.6	Pearson Correlation	.346	.334	.712**
	Sig. (2-tailed)	.036	.043	.000
	N	37	37	37
X.7	Pearson Correlation	1	.555**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
X.8	Pearson Correlation	.555**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
TOTAL_X	Pearson Correlation	.762**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Correlations

		Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	.528**	.555**	.343	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.038	.000
	N	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	.445**	.285	.467**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.006	.087	.004	.000
	N	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	.451**	.515**	-.017	.593**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.919	.000

	N	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	.213	.238	.223	.526**
	Sig. (2-tailed)	.206	.156	.184	.001
	N	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	.451**	.515**	-.017	.593**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.919	.000
	N	37	37	37	37
Y.6	Pearson Correlation	.259	.334	.296	.630**
	Sig. (2-tailed)	.122	.043	.076	.000
	N	37	37	37	37
Y.7	Pearson Correlation	.528**	.555**	.343	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.038	.000
	N	37	37	37	37
Y.8	Pearson Correlation	.922**	1.000**	.396	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000
	N	37	37	37	37
Y.9	Pearson Correlation	.497**	.396	1.000**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000	.000
	N	37	37	37	37
Y.10	Pearson Correlation	1	.922**	.497**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000
	N	37	37	37	37
Y.11	Pearson Correlation	.922**	1	.396	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000
	N	37	37	37	37
Y.12	Pearson Correlation	.497**	.396	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015		.000
	N	37	37	37	37
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.826**	.826**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.884	3.549

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3473.965	1	3473.965	275.875	.000 ^b
	Residual	440.738	35	12.593		
	Total	3914.703	36			

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.891	2.462		.768	.448
	Lingkungan Kerja Fisik	1.397	.084	.942	16.609	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Safety and Working Environment to Employee Performance (Empirical Study of PT Krakatau Posco at Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(1), 1–19. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Setiawan, S. A. (2017). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik Di Kota Magelang. *Universitas Diponegoro*, 1–102.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai The influence of organizational culture and work environment on employee performance*. 14(2), 61–69.
- Sunuharyo, B. S., & Administrasi, F. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT . Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)*. 61(2), 55–60.
- Sutalaksana, Ifkar Z., (1979). *Duduk, Berdiri dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Surabaya: Proceedings Seminar Nasional Ergonomi, Jurusan TI - ITS.
- Widyaningrum, A., & Djastuti, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)*. 5, 1–10.
- Yu, P. L., Fang, S. C., & Wang, Y. L. (2016). Improving IT professionals job skills development: The use of management styles and individual cultural value orientation. *Asia Pacific Management Review*, 21(2), 63–73. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2015.07.002>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19.

