

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON MEDIS PADA RSUP DR. RIVAI ABDULLAH
BANYUASIN**



ASLI
15/22
df

Skripsi Oleh :

Susi Nilawati

0101181722122

MANAJEMEN

Dianjukan 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 FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON MEDIS PADA RSUP DR. RIVAI ABDULLAH
BANYUASIN**

Disusun oleh :

Nama : Susi Nilawati
NIM : 01011181722122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal:
24 Januari 2022

Ketua



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

Tanggal:
17 Januari 2022

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
15/12/20

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON MEDIS PADA RSUP DR. RIVAI ABDULLAH
BANYUASIN

Disusun oleh :

Nama : Susi Nilawati

NIM : 01011181722122

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif Indralaya,

Ketua

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

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadiri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susi Nilawati

NIM 01011181722122

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada
Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuasin

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M

Tanggal Ujian : 25 Maret 2022

Adalah benar hasil karya peneliti 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 dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 25 Maret 2022

Pembuat Pernyataan,



Susi Nilawati

NIM. 01011181722122

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MAN JADDA, WAJADA

"Barangsiapa yang bersungguh-sungguh, maka dia akan berhasil"

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Aku persembahkan untuk orang-orang yang aku cintai:

keluargaku, kekasih dan diriku sendiri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya maka penelitian dan penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuasin ". Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik di Organisasi dan hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan kinerja pegawai. Mengingat keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala upaya dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan peneliti juga mengharapkan masukan yang membangun agar dapat menjadi lebih baik.

Indralaya, 25 Maret 2022

Penulis



Susi Nilawati
NIM:01011181722122

UCAPAN TERIMA KASIH

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

1. Penulis panjatkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada **Allah SWT.** karena berkat nikmat kesehatan, kesempatan, iman dan keteguhan hati dari-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Dr. M, Ichsan Hadjri, ST., M.M** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terimakasih atas bimbingannya Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.
7. Kepada seluruh bapak/ibu Dosen beserta para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen atas segala ilmu dan dedikasinya serta telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal berkehidupan sosial.
9. **RSUP Dr Rivai Abdullah Banyuasin,** terimakasih banyak kepada para pegawai yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di Rsup Dr.

Rivai Abdullah Banyuasin dan membantu mengisi angket dan telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.

10. **Keluarga**, terimakasih atas dukungan dan doanya selama proses pembuatan skripsi.
11. **Diri sendiri**, terimakasih untuk diriku sendiri karena sudah berjuang sampai saat ini. Mari kita berjuang sedikit lagi, maaf jika selama ini aku terlalu memaksamu untuk kuat, berusaha tegar walaupun raga mau patah, berusaha tersenyum dibalik banyak sekali kesedihan. Terimakasih untuk diriku mari kita lanjutkan. Tetap semangat ya aku.
12. Teman – teman seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2017.

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

Indralaya, 25 Maret 2022

Penulis,



Susi Nilawati

NIM. 01011181722122

ABSTRAK

ASLI

15/22/21

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON MEDIS PADA RSUP DR. RIVAI ABDULLAH
BANYUASIN**

Oleh :

Susi Nilawati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Non Medis Pada Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuasin yang berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,784, Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuasin

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai
Mengetahui,

Ketua

Anggota



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



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen

Au


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

ABSTRACT

15/2/2018

**THE EFFECT OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF NON-MEDICAL EMPLOYEES AT DR. RIVAI
ABDULLAH BANYUASIN HOSPITAL**

By:

Susi Nilawati,

This research aims to determine The Effect Of The Physical Work Environment On The Performance Of Non-Medical Employees At Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Hospital. The population in this study was all Employees of Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir which numbered 50 people and sampling using saturated sampling techniques. The data collection method used in this study uses primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed a correlation coefficient of 0,784, this showed that Physical Work Environment has a strong relationship with the Performance Of Non-Medical Employees At Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Hospital. In the hypothesis testing it is known that The Physical Work Environment has a positive and significant effect on the Performance Of Non-Medical Employees At Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Hospital.

Keywords : Physical Work Environment, Employees Performance

Acknowledge,

Chairman



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

Member



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

Chairman Of Managemant Departement

Ar



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

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Susi Nilawati

Nim : 01011181722122

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rsup Dr. Rivai Abdullah Banyuwasin

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua



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

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



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

RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Susi Nilawati
NIM : 010111181722122
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Pati, Jawa Tengah 28 Desember 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Bintan Rt 01 Rw 04 no 933
Email : Susinilawati58@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SD Jenggolo 03
MTS : MTS 01 Palembang
MA : MA 01 Palembang

Pengalaman Organisasi : Ketua Ikatan Pelajar Muhammadiyah (2014-2015)
Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE 2018)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori Resource Based View (RBV).....	11
2.2.2 Standar Lingkungan Kerja Fisik	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	14
2.2.4 Indikator- Indikator Lingkungan Kerja Fisik	16
2.3 Kinerja Pegawai.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3 Cara-Cara Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	19
2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	20

2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran	28
2.7 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2 Rancangan Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Kuesioner	32
3.6 Uji Instrumen Penelitian	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.7.2 Uji Korelasi (r).....	34
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.8 Uji t	35
3.9 Definisi Operasional Variabel	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1 Profil Perusahaan	38
4.1.2 Visi dan Misi RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin	39
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	41
4.2.2 Analisis Frekuensi Kuesioner	43
4.2.3 Uji Instrumen	63

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.2.5 Hasil Uji t.....	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Non Medis Pada RSUP Dr. Rivai Abdullah tahun 2021	4
Tabel 1.2 Data Pencahayaan Suhu dan Suaradi RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin	5
Tabel 1.3 Evaluasi Program Kerja Unit Satuan Pengawas Internal (SPI) RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020.....	6
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja pada Bagian Unit SIM (Sistem Informasi RumahSakit)RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020.....	7
Tabel 1.5 Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Unit Pemulasaraan Jenazah RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020	7
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Non Medis RSUP Dr. Rivai Adullah Banyuasin	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel	33
Tabel 3.3 Ketentuan Korelasi.....	35
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	43
Tabel 4.4 Jawaban Atas Pernyataan Suhu Di Ruangan Mendukung Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Saya	44
Tabel 4.5 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Suhu Yang Terdapat Pada Ruangan Kerja Cukup Baik Untuk Menunjang Aktivitas Kerja	45
Tabel 4.6 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Cahaya Langsung Dari Lampu Bisa Membantu Dalam Menunjang Pekerjaan.....	46
Tabel 4.7 Jawaban Atas Pernyataan Pencahayaan Diruangan Membuat Saya Teliti Dalam Melaksanakan Tugas Sehari-Hari	47
Tabel 4.8 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Udara Di Sekitar Lingkungan Kerja Cukup Asri	47

Tabel 4.9 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Udara Didalam Ruangan Kerja Cukup Bersih	49
Tabel 4.10 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Peralatan Kerja Yang Tersedia Telah Sesuai Dengan Jumlah Pegawai	49
Tabel 4.11 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Peralatan Kerja Yang Disediakan Cukup Mendukung Dalam Penyelesaikan Pekerjaan.....	50
Tabel 4.12 Jawaban Atas Pernyataan Saya Merasa Fasilitas Kerja Yang Tersedia Memadai Untuk Mendukung Pekerjaan	50
Tabel 4.13 Jawaban Atas Pernyataan Kelengkapan Fasilitas Dapat Mendukung Kelancaran Dalam Proses Kerja.....	52
Tabel 4.14 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik.....	53
Tabel 4.15 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Bekerja Dengan Baik Dan Mencapai Target Yang Telah Di Tentukan	55
Tabel 4.16 Jawaban Atas Pernyataan Personil Satuan Pengamanan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Pimpinan	55
Tabel 4.17 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Operasional Kerja.....	57
Tabel 4.18 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Pimpinan.....	58
Tabel 4.19 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	58
Tabel 4.20 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Belum Mampu Memanfaatkan Waktu Yang Disediakan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	59
Tabel 4.21 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Memanfaatkan Sumber Daya Yang Ada Di Organisasi Dengan Baik.....	60
Tabel 4.22 Jawaban Atas Pernyataan Pegawai Mampu Memanfaatkan Peralatan Kerja Yang Di Sediakan Dengan Baik	60
Tabel 4.23 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja	62
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	64

Tabel 4. 25 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	65
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	66
Tabel 4.27 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	67
Tabel 4.28 Hasil Uji t	70
Tabel 4. 29 Ketentuan Korelasi.....	68
Tabel 4. 30 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arus globalisasi sangat berpengaruh pada tingginya tingkat persaingan, sehingga organisasi dituntut untuk menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi supaya organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai keinginan, akal perasaan, keterampilan, dan pengetahuan (Edy Sutrisno, 2011). Hal tersebut yang menyebabkan betapapun majunya dari sebuah teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan, jika tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang tinggi maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Permasalahan mengenai kinerja akan dapat terpecahkan dan terlaksana jika dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelola dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah fasilitas yang terdapat di lingkungan kerja organisasi.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada teori *Resource Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh (Bayney,1991) bahwa dalam praktek manajemen sumber daya manusia sumber keunggulan kompetitif pada perusahaan memberikan

pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, sumber keunggulan kompetitif itu salah satunya merupakan seluruh asset yang terdapat pada perusahaan, asset ini bisa berupa peralatan kerja, bangunan perusahaan, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Ia juga mengelompokan sumber daya dalam tiga kategori, salah satu dari kategori itu yaitu *physical capital resource* yang meliputi teknologi yang digunakan, lokasi usaha, peralatan kerja, pabrik, akses bahan baku. Ia mengungkapkan bahwa dalam praktek manajemen itu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Teori Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan pada kinerja para pegawai.

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), pencahayaan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan harus di perhatikan supaya membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Faktor- faktor lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk karyawan tentu dapat menjamin karyawan bekerja dengan semangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dibutuhkan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Menurut Nitisemito (2008) untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti cahaya, udara, suara, dan warna. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan

meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan. Karyawan tentu akan merasa betah selama berada di lingkungan kerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) yang mengatakan kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peneliti menggunakan lingkungan kerja fisik yang terdapat pada RSUP Dr. Rivai Abdullah untuk melakukan penelitian. RSUP Dr. Rivai Abdullah yang beralamatkan Kelurahan, Jl. Sungai Kundur, Mariana, Banyuasin I, Kabupaten Banyu Asin, Sumatera Selatan yang didirikan pada tahun 1914. Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada pegawai penunjang medis atau pegawai non medis yang mengalami penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir yaitu unit SPI (Satuan Pengawas Intern), SIM (Sistem Informasi Rumah Sakit), Pemulasaran Jenazah. Inti dari pelayanan rumah sakit ialah tenaga kesehatan, namun faktor yang mendukung berjalannya seluruh kegiatan yang terdapat pada rumah sakit juga di dukung oleh kinerja sumber daya manusia non medisnya. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai non medisnya.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung diketahui bahwa penerangan didalam ruangan kantor cenderung kurang terang dan kurang

masuknya penerangan dari sinar matahari. Untuk sirkulasi udara, didalam kantor kurang terdapat banyak ventilasi udara serta perangkat AC ada yang rusak, dalam pemilihan warna cat dinding kurang membangkitkan semangat kerja karyawan serta merupakan cat lama yang belum diganti warnanya sehingga mengurangi estetika dalam kantor. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi serta semangat kerja bagi karyawan yang bekerja.. Berikut tabel sarana dan prasarana non medis yang terdapat pada RSUP Dr. Rivai Abdullah.

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Non Medis Pada RSUP Dr. Rivai Abdullah tahun 2021

No	Nama Peralatan	Jumlah (Unit)	Kondisi		Keterangan
			Baik	Buruk	
1	Meja	39		√	13 Rusak Berat
2	Kursi	40	√		Baik
3	Komputer	30		√	12 Rusak Sementara
4	Lemari	32		√	11 Rusak Ringan
5	Wastafel	5	√		Baik
6	Rak	18		√	3 Rusak Berat
7	Printer	15		√	6 Rusak Berat
8	Telepon	11		√	4 Rusak Berat
9	Mesin Scanner	8	√		3 Rusak Sementara
10	Proyektor	7	√		3 Rusak Sementara
11	Toilet	3	√		Baik
12	Mesin Fotocopy	2		√	1 rusak ringan
13	Server Internet	14		√	7 rusak ringan
14	AC	6		√	4 Rusak Berat
15	Dispenser	3		√	1 Rusak Berat
16	Loker	26		√	14 rusak ringan

Sumber: Arsip, RSUP Dr. Rivai Abdullah 2021

Berikut data pada Tabel 1.1 yang menunjukkan fasilitas yang ada pada lingkungan kerja dari unit non medis yang banyak terjadi kerusakan dan tidak berfungsi pada fasilitas, terutama untuk perlengkapan Komputer, lemari dan

printer yang dimana paling banyak didapati dalam keadaan rusak dan tidak berfungsi. Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada karyawan baik yang bersentuhan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu jika lingkungan kerja dimana terdapat perlengkapan atau peralatan yang kurang mendukung tentunya akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Begitu juga dengan tingkat pencahayaan, suhu udara dan suara yang terdapat di lingkungan kerja yang tentunya juga memberikan pengaruh kepada para pegawai. Berikut data pencahayaan, suhu dan suara yang terdapat pada RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin.

Tabel 1.2 Data Pencahayaan Suhu dan Suaradi RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin

Performansi Fisik	RSUP Dr. Rivai Abdullah	Standar Menteri Kesehatan	Keterangan
Pencahayaan (lux)	300	300	Memenuhi Standar
Suhu Udara (⁰ C)	23-30	21-24	Tidak Memenuhi Standar
Suara (dB)	85	85	Memenuhi Standar

Sumber: RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuain 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas adanya pencahayaan, suhu dan mutu udara yang kurang di ruang kerja pegawai sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/MENKES/SK//X/2004 Tentang Persyaratan Lingkungan Rumah Sakit pecahayaannya sebesar 300 lux, suhu udara sebesar 21°C s.d. 24°C, dan suara sebesar 85(dB). Untuk pencahayaan telah sesuai standar kementerian yaitu sebesar 300 lux, dan sebagian besar suhu AC diatas 23⁰C suhu udara yang kurang baik yang membuat karyawan melakukan rutinitas tidak sesuai

standar kesehatan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan untuk suara telah sesuai dengan standar kementerian. Namun jika di lihat dari kondisi rumah sakit yang berlokasi di daerah untuk mengenai pencahayaan, suhu udara atau pun suara dapat di sesuaikan oleh lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai.

Berikut ini merupakan data dari beberapa program kinerja atau tugas dari Satuan Pengawas Internal (SPI), Sistem Informasi Rumah Sakit (SIM), Pemulasaran Jenazah yang justru belum tercapai dengan baik, sehingga dapat menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai di bagian SIM, SPI, Pemulasaran Jenazah kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3, 1.4 dan 1.5 berikut:

Tabel 1.3 Evaluasi Program Kerja Unit Satuan Pengawas Internal (SPI) RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020

No.	Program Kerja Satuan Pengawas Internal (SPI)	Ketercapaian Program Kerja (2018)	Ketercapaian Program Kerja (2019)	Ketercapaian Program Kerja (2020)
1.	Penyediaan Sistem Pengendalian Internal mengenai Manajemen Resiko	70% (Belum maksimal)	50% (Belum maksimal)	30% (Sistem tidak dapat di akses dan digunakan)
2.	Peluncuran Sistem Keamanan Data Keuangan Rumah Sakit	60% (Sedang dalam proses)	70% (Penggunaan belum maksimal)	73% (Sudah digunakan namun belum secara berkala)
3.	Penyusunan Kebijakan Pemeriksaan Internal	75%	75%	82%
4.	Program Analisis dan Evaluasi Efektifitas Semua Unit Bagian Rumah Sakit	80%	75%	70%
5.	Melakukan Kajian Secara Berkala Mengenai Pengelolaan Resiko Investasi Rumah Sakit	80%	68%	65% (Kajian tidak maksimal dan tidak tepat sasaran target)

6.	Penyusunan Laporan Hasil Pemeriksaan Internal Berkala	90%	80%	75% (Penyajian laporan diluar waktu yang ditetapkan direktur rumah sakit)
----	---	-----	-----	--

Sumber: RSUP Dr. Rivai Abdullah Palembang, 2020

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja pada Bagian Unit SIM (Sistem Informasi Rumah Sakit) RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020

No.	Bidang Evaluasi	Ketercapaian (%)	Ketercapaian (%)	Ketercapaian (%)
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Kontrol	80	80	82
2.	Kelengkapan Infomasi Pasien dan Rumah Sakit	90	87	80
3.	Inovasi (pembaharuan system data)	70	82	78
4.	Penyediaan Data Publik	70	72	70
5.	TI Rumah Sakit (Software dan Hardware)	80	80	73
6.	Pengembangan Sistem Informasi RS dan Strategi Bidang Marketing	60	75	70

Sumber: RSUP Dr. Rivai Abdullah Palembang, 2020

Tabel 1.5 Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Unit Pemulasaraan Jenazah RSUP Dr. Rivai Abdullah Tahun 2018 - 2020

No.	Unsur - Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.
1.	Kecekatan	82	Baik	80	Baik	78	Cukup
2.	Tanggung Jawab	80	Baik	80	Baik	78	Cukup
3.	Kerjasama	80	Baik	78	Cukup	75	Cukup
4.	Ketelitian	82	Baik	79	Cukup	74	Cukup
5.	Pelaksanaan Prosedur Kerja	86	Baik	73	Cukup	80	Baik
Jumlah Rata - Rata		82%	Baik	78%	Cukup	77%	Cukup

Sumber: RSUP Dr. Rivai Abdullah Palembang, 2020

Dalam penilaian unit pemulasaran jenazah ini terdapat lima unsur yang digunakan untuk melakukan penilaian program kerja, hal ini didukung dengan fasilitas yang terdapat pada lingkungan fisik yang terdapat pada ruang pemulasaran jenazah. Namun dalam tiga tahun terakhir ini para pegawai mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh peralatan kerja yang kurang

Berdasarkan data yang telah diuraikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa baik pegawai di bidang Satuan Pengawas Internal (SPI), Unit Sistem Informasi (SIM), maupun pegawai di bagian unit Pemulasaraan Jenazah dalam tiga tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan sehingga dapat menjadi indikasi bahwasannya kinerja pegawai dalam tiga tahun terakhir kurang baik.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang sebelumnya telah di lakukan oleh Firmansyah (2017), pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada pegawai non medis rumah sakit jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang yang menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Rahyuda (2015), Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Pengujian pengendara bermotor dinas perhubungan kota Denpasar mereka menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mereka berpendapat bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka secara bersamaan akan meningkatkan kinerja para pegawai. Namun

penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Ardana (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada RSUP Dr. Rivai Abdullah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang terdapat diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: “ Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin”.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian

selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen perusahaan/instansi dalam lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak RSUP Dr. Rivai Abdullah dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany, A. V. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5 No. 1, hal 317–318.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, P. N., dan Ardana, I. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 4, hal 423-435.
- Faida, E. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Febriani, N. M. T., dan Ayu, D. I. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 5, hal 51-551.
- Firman, H. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Banjarmasin Post Group. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No. 2, hal 131–140.
- Firmansyah, V. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr . Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 5 No. 2, hal 1–16.
- Fitriani, D., Nurlela dan Dirarini, S. 2018. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Papua*, Vol. 1 No. 1, hal 119-133.
- Ghozali, I. 2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ilham, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 2, hal 507-513.
- Mahardiani, Y., dan Ari, P. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, hal 98–104.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan John, H. J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhimmah, N. F., Mahmudah, E., dan Widyaningrum, S. R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, Vol. 4 No. 3, hal 254–261.
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani. dan Yuliani, F. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 5 No. 2 hal 199-203.
- Norianggono, Y. C. P., Djamhur. H., dan Ika, R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 8 No. 2, hal 1-10.
- Pangestuti, N. A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10 No. 2, hal 79–85.
- Panjaitan, B. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. *Dimensia*, Vol. 13 No. 2, hal 13–49.
- Priyono, B. H., Nurul, Q., dan Pawestri, W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4 No. 2, 144-160.
- Putra, B.K.S.D., dan Agoes, G. R. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4 No. 9, hal 2491-2506.
- Putra, I. K. A. P., dan Made, S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4 No. 10, hal 2302-3171.
- Russel, J. E., dan Benardin, H. J. 2011. *Human Resources Management*. New York: Mc Grow Hill Inc.

- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., dan Roger, B. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, I. 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, Vol. 2 No. 2, hal 1-9.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simaremare, C. D., dan Isyandi, H. B. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen*, Vol. 7 No. 3, hal 377–387.
- Soedarso, dan Sri, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Perencanaan, Isu-Isu Dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman, H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Parameter*, Vol. 4 No. 2, hal 1–9.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Timpe, A. D., dan Sofian, C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tohirin. 2013. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ulum, M. 2018. Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *Skripsi*. Vol. 1, hal 184–188.
- Virgiyanti, dan Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 2, hal 55–60.

Zainal, V. R., dan Ella, J. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Pratik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.