

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH (RSUD) KAYUAGUNG**



**Skripsi Oleh :**

**Poppy Jelja Anggraini**

**01011181823013**

**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 FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH (RSUD) KAYUAGUNG

Disusun Oleh :

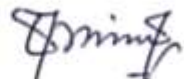
Nama : Poppy Jelita Anggraini  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181823013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

18-10-22 

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Ketua,

Tanggal : 05 Agustus 2022

  
**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si**  
**NIP. 196610221992032002**

Anggota,

Tanggal : 29 Juni 2022

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH (RSUD) KAYUAGUNG**

Disusun oleh

Nama : Poppy Jelita Anggraini

NIM : 01011181823013

Fakultas : Ekonomi

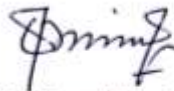
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 19 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 21 September 2022

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



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

Anggota,

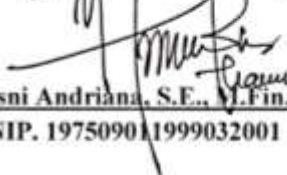


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengotatmi

Ketua Jurusan Manajemen

Aca



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

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Poppy Jelita Anggraini  
NIM : 01011181823013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat di  
Rumah Sakit Daerah (RSUD) Kayuagung"

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Anggota : Wita Farla WK., S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 19 September 2022

Adalah benar hasil karya saya 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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 19 September 2022

Pembuat Pernyataan



*Poppy Jelita Anggraini*  
Poppy Jelita Anggraini

NIM 01011181823013

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“And put thy trust in Allah,  
and enough is Allah is a disposer of affair”*

(Qs. Al-Ahzab : 3)

**Skripsi ini saya persembahkan**

**kepada :**

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Teman-teman Seperjuangan**
- **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama bagi peneliti selanjutnya pada bidang lingkungan kerja dan kinerja sebagai referensi.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin dan skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu penulis mohon maaf. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 19 September 2022

Poppy Jelia Anggraini

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Selama penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, doa, bimbingan, arahan dan juga motivasi dari banyak pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal serta senantiasa bersyukur.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Ibu Wita Farla WK., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa bersedia membimbing, memberikan masukan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hajri, S.T., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.
8. Bapak Isnurhadi, M.B.A., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama perkuliahan.

10. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Mbak Ambar dan Kak Helmi yang banyak membantu proses administrasi perkuliahan.
11. Keluarga saya, Papa Simson, Mama Sri Rahayu (Almh) , Ibu Nelly Artati S.Pd serta kepada Abi Aidil Fitriyah, S.Sos., M.Si dan Umi Solha, S.Kep., Ners. yang senantiasa mendoakan, mendukung, serta memberikan banyak bantuan dan memberikan fasilitas yang memadai kepada saya selama menjalankan masa perkuliahan ini dari awal sampai dengan selesai.
12. Keluarga besar, nenek Nuriah Cik Usein, adik-adik saya M. Hikmatullah Hasani, Nasywa Aulia Azzahra, Nabila Nur Aqiela, Afiqa Nur Khalika Azzalea, M. Attalah Razka Azahri, Balqis Nur Ramadhani, Ajeng Nur Ramadhani, Arjuna Nazril Joelembang yang sudah selalu memberikan support dan semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat rasa saudaraku, Nurhayati S.Pd, Ria Marlinda S.Pd, Bella Ramadina S.Ak, Armania, S.Sos dan Jefry Prayudi, S.M yang selalu memberikan masukan, semangat, motivasi dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Sahabat seperjuangan Jembatan Musi, Sekar Yuni Nur Utami P, Nyimas Ayu Lestari, Cindy Aulianingsih, M. Arafah, Robert Sanjaya Sembiring, Amriyani Dewi P, Khofifa Parwangsa A. dan Riska Damayanti yang telah menemani sedari awal perkuliahan serta telah banyak memberikan informasi dan dukungan terbaik selama masa perkuliahan ini.
15. Teman seperjuangan skripsiku, Puan Putri Permata, Dinda Wahyuni, Sekar Ayu Ningtyas, dan lainnya yang tidak bisa saya sebut satu persatu terimakasih selalu menguatkan, menjadi tempat bersandar, *through ups and down* dan banyak berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. BEM KM FE UNSRI, terima kasih banyak sudah menjadi wadah untuk belajar dan memberikan banyak pengalaman organisasi.
17. Teman-teman Manajemen Angkatan 2018 kampus Indralaya dan Palembang,
18. Semua pihak yang tidak bisa saya sebut satu per satu karena keterbatasan.



19. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 19 September 2022

Penulis,

Poppy Jelja Anggraini

18-10-22

## ABSTRAK

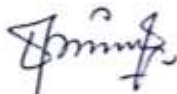
### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KAYUAGUNG

Oleh :  
Poppy Jelía Anggraini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Kayuagung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Kayuagung yang berjumlah 190 orang perawat. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin yang artinya sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang perawat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Kayuagung.

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

Pembimbing Skripsi I




Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.  
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



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

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

Asn  


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

ABSTRACT

18-10-22

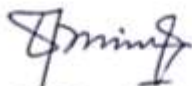
**THE INFLUENCE OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NURSES  
AT KAYUAGUNG REGIONAL GENERAL  
HOSPITAL (RSUD)**

By :  
Poppy Jelita Anggraini

*This study aims to determine the influence of the physical and non-physical work environment on the performance of nurses at Kayuagung Hospital. The population in this study was all nurses at Kayuagung Regional Hospital, totaling 190 nurses. Meanwhile, the sampling technique used is simple random sampling with the slovin formula, which means that the sample is taken randomly without paying attention to the levels in the population, thus the sample in this study was 66 nurses. This study used primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained were tested with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis ( $r$ ) and coefficient of determination ( $R^2$ ), F test and t test. The results showed that there was a positive and significant influence between the physical work environment and the non-physical work environment on the performance of nurses at Kayuagung Regional Hospital.*

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

Advisor I



**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.**  
NIP. 196610221992032002

Advisor II



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

Acknowledge by,  
Head of Management Department



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

18-10-22 Af

**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

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

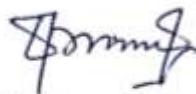
Nama : Poppy Jelia Anggraini  
NIM : 01011181823013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH (RSUD) KAYUAGUNG**

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,



**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



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

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Poppy Jelia Anggraini  
NIM : 01011181823013  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Pinang, 25 Juli 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Dusun I Desa Sungai Pinang, Kab. Musi Rawas  
Alamat Email : [poppyjeliarei@gmail.com](mailto:poppyjeliarei@gmail.com)

### Pendidikan Formal

- SD : SDN 2 Sungai Pinang
- SMP : SMPN 1 Kayuagung
- SMA : SMAN 1 Kayuagung

### Riwayat Organisasi

- Sekretaris I, Dinas PSDM BEM KM FE UNSRI Kabinet Citrapata Baharu, 2021
- Anggota Staf Ahli, Dinas PPSDM BEM KM FE UNSRI Kabinet Candradimuka, 2020
- Anggota Staf Muda, Dinas PPSDM BEM KM FE UNSRI Kabinet Karya Kebaikan, 2019

## DAFTAR ISI

Halaman:

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3 Indikator Kinerja .....	13
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	15
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik .....	17
2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	18
2.1.8 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik .....	19
2.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	20
2.1.10 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	21
2.2 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja .....	23
2.3 Penelitian Terdahulu .....	24

	<b>Halaman :</b>
2.4 Kerangka Konseptual .....	29
2.5 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	31
3.2 Rancangan Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.3.1 Jenis Data .....	32
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5 Populasi dan Sampel .....	33
3.5.1 Populasi .....	33
3.5.2 Sampel .....	33
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Uji Instrumen .....	34
3.6.2 Method of Successive Interval (MSI) .....	36
3.6.3 Analisis Deskriptif .....	37
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.6.6 Uji Korelasi (r) .....	39
3.6.7 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	40
3.6.8 Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	40
3.6.9 Uji Parsial (Uji t) .....	41
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.7.1 Variabel Independen .....	42
3.7.2 Variabel dependen .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.1.1 Profil Perusahaan .....	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi .....	47
4.2 Hasil Penelitian .....	48
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	48
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	48
4.2.1.2 Usia Responden .....	48
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	49
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden .....	50
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	51
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	51
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	56

	<b>Halaman :</b>
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja .....	58
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	63
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	63
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	64
4.2.4 Method of Successive Interval (MSI) .....	66
4.2.5 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.2.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	67
4.2.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
4.2.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.2.5.4 Hasil Uji Autokorelasi .....	69
4.2.6 Uji Statistik .....	70
4.2.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
4.2.6.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
4.2.7 Uji Hipotesis .....	73
4.2.7.1 Hasil Uji F .....	73
4.2.7.2 Hasil Uji t .....	74
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>80</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>83</b>



## DAFTAR TABEL

**Halaman :**

<b>Tabel 1.1</b> Standar Baku Mutu Suhu, Kelembaban, dan Tekanan Udara Menurut Jenis Ruang .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Standar Baku Mutu Intensitas Pencahayaan Menurut Jenis Ruang .....	4
<b>Tabel 1.3</b> Data Lingkungan Kerja Fisik Ruangan Perawat RSUD Kayuagung .....	4
<b>Tabel 1.4</b> Lingkungan Kerja Non Fisik Perawat RSUD Kayuagung .....	6
<b>Tabel 1.5</b> Status Pendidikan Perawat RSUD Kayuagung .....	7
<b>Tabel 1.6</b> Jumlah Pasien Terbanyak RSUD Kayuagung .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	24
<b>Tabel 3.1</b> Alat Ukur Penelitian .....	33
<b>Tabel 3.2</b> Tingkat Reliabilitas .....	36
<b>Tabel 3.3</b> Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	40
<b>Tabel 3.4</b> Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
<b>Tabel 4.5</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	51
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	56
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	59
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	65
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	65
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja .....	66
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	67
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69

**Halaman :**

<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Autokorelasi .....	70
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi $R^2$ .....	72
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F .....	73
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji t .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman :</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual .....	29
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman :</b>
<b>Lampiran 1</b> Kuesioner Penelitian .....	84
<b>Lampiran 2</b> Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	89
<b>Lampiran 3</b> Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	106
<b>Lampiran 4</b> Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji t .....	115
<b>Lampiran 5</b> r-tabel .....	117
<b>Lampiran 6</b> t-tabel .....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut UU No. 44 tahun 2009, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit beroperasi terus menerus selama 24 jam dengan perawat sebagai garda terdepan tenaga medis yang memberikan pelayanan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan pelayanan yang diberikan rumah sakit sangat bergantung pada tingkat kinerja para sumber daya manusianya (Norianggono, 2014).

Di masa pandemi COVID-19 ini, Perawat merupakan garis terdepan tenaga medis yang melakukan tanggap darurat dan berisiko lebih tinggi. Menurut laporan dari negara Italia dan Tiongkok, dari jumlah yang terkonfirmasi positif terdapat sekitar 20% tenaga kesehatan (Lancet, 2020). Dalam menghadapi situasi baru ini, tenaga medis terutama perawat banyak mengalami kesusahan dan kecemasan sehingga berpengaruh langsung dengan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan terutama pada rumah sakit dan perusahaan jasa lainnya yang berhubungan langsung dengan pelayanan non profit, agar dapat merasa nyaman, aman, sehat dan aman dalam bekerja, sehingga dapat memaksimalkan efisiensi kinerja yang dihasilkan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam proses pembangunan instansi atau organisasi karena sebagai perencana, penggerak dan pelaku segala

kegiatan operasional (Ambarawati, 2018). Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh rumah sakit adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, sehingga dapat diharapkan dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia maka dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2017) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Affandi (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut urutan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: lingkungan kerja, gaji, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hamid, 2017:173). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dibutuhkan pula dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila para perawat dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman (Pramana & Sudharman, 2013). Lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mendukung perawat dalam memberikan pelayanan sehingga berdampak pula terhadap kepuasan kerjanya.

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja

para perawat serta dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja. Joseph (2016:410) mengemukakan lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan (Nitisemito dalam Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018:57).

Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 7 Tahun 2019 yang mengatur tentang standar baku mutu kesehatan lingkungan rumah sakit serta ketentuan teknis kesehatan pada media lingkungan di dalam lingkungan rumah sakit.

**Tabel 1.1**  
**Standar Baku Mutu Suhu, Kelembaban, dan Tekanan Udara**  
**Menurut Jenis Ruang**

No	Ruang/Unit	Suhu (°C)	Kelembaban (%)	Tekanan
1.	Operasi	22-27	40-60	Positif
2.	Pemulihan	22-23	40-60	Seimbang
3.	Perawatan	22-23	40-60	Positif
4.	ICU	22-23	40-60	Positif
5.	Laboratorium	20-22	40-60	Negatif
6.	Gawat Darurat	20-24	40-60	Positif
7.	Radiologi	17-22	40-60	Seimbang
8.	Administrasi	20-28	40-60	Seimbang

*Sumber : Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2019*

Tabel 1.1 Standar pengukuran suhu, kelembaban, dan tekanan udara ruangan dapat dilakukan secara mandiri menggunakan peralatan ukur Kesehatan lingkungan yang sesuai. Pemeliharaan kualitas udara ruangan rumah sakit untuk menjamin agar udara tidak berbau (terutama bebas dari H<sub>2</sub>S dan amoniak) dan tidak mengandung debu asbestos. Penghawaan atau ventilasi di rumah sakit harus dilengkapi HEPA Filter dan dioperasikan sesuai buku petunjuk sehingga dapat menghasilkan suhu, aliran udara dan kelembaban yang nyaman bagi pasien dan karyawan. Ruangan yang menggunakan pengatur udara sentral harus diperhatikan

*cooling tower*-nya dan untuk AHU (*Air Handling Unit*) filter udara harus dibersihkan dari debu dan bakteri atau jamur. Ruangan yang tidak menggunakan *Air Conditioner (AC)* maka pengaturan sirkulasi udara segar dalam ruangan harus memadai.

**Tabel 1.2**  
**Standar Baku Mutu Intensitas Pencahayaan Menurut Jenis Ruang**

No	Ruang/Unit	Intensitas Cahaya (lux)	Faktor Refleksi Cahaya (%)	Keterangan
1.	Ruang Pasien			Warna Cahaya sedang
	- Saat tidak tidur	250	Maksimal	
	- Saat tidur	50	30	
2.	Rawat Jalan	200		Ruangan Tindakan
3.	UGD	300	Maksimal 60	Ruangan Tindakan
4.	R. Operasi Umum	300 – 500	Maksimal 30	Warna cahaya sejuk
5.	Anestesi, pemulihan	300 – 500	Maksimal 60	Warna cahaya sejuk
6.	Administrasi/Kantor	Minimal 100		Warna cahaya sejuk
7.	Farmasi	Minimal 200		
8.	Endoscopy, lab	74 – 100		

*Sumber : Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2019*

Tabel 1.2 Lingkungan rumah sakit baik dalam maupun luar ruangan harus mendapat cahaya dengan intensitas yang cukup berdasarkan fungsinya. Semua ruang yang digunakan baik untuk bekerja ataupun untuk menyimpan barang/peralatan perlu diberikan penerangan. Pengukuran pencahayaan ruangan dapat dilakukan secara mandiri menggunakan peralatan ukur kesehatan lingkungan, atau dapat dilakukan oleh alat ukur dari laboratorium luar yang telah memiliki akreditasi nasional (KAN).



**Tabel 1.3**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik Ruangan Perawat**  
**Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung**

Fasilitas								
No	Ruangan	Lampu	AC/Kipas	Lemari	Meja	Jendela	Suhu Udara °C	Kondisi
1	IBS	120	8/-	2	4	6	20	Baik
2	IGD	35	12/-	2	5	22	23	Baik
3	ICU	18	8/-	1	2	8	20	Baik
4	Rawat Jalan	60	1 AC Sentral		15	55	21	Baik
5	Rawat Kelas	40	6/4	2	2	36	29	Baik
6	Paviliun BS	32	16/-	2	2	32	23	Baik
7	Rawat Paru	40	-/8	2	2	36	26	Baik
8	THT	12	2/4	1	2	8	24	Baik
9	Rawat Bedah	32	8/8	2	2	36	27	Baik
10	Rawat Anak	32	8/8	2	2	36	28	Baik

*Sumber : RSUD Kayuagung, 2021*

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik perawat di RSUD Kayuagung dalam kategori baik. Peneliti mengambil 10 sampel ruangan yang ada di RSUD Kayuagung dimana tiap-tiap ruangan secara keseluruhan dalam kondisi yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan Kementerian Kesehatan 2019, dimana memiliki pencahayaan yang baik dan optimal, sirkulasi udara yang baik, 5 dari 10 ruangan memiliki suhu udara yang sejuk sedangkan 5 ruangan lainnya dalam kategori kurang sejuk. Ruangan dengan suhu udara sejuk yaitu ruangan IBS, IGD, ICU, Rawat Jalan, dan Paviliun BS karena difasilitasi *air conditioner* (AC) dengan suhu stabil 20–23 °C. Ruangan dengan suhu udara kurang sejuk yaitu ruang Rawat Kelas, THT, Rawat Bedah, Rawat Paru, dan Rawat Anak karena fasilitas yang ada di ruangan tersebut dominan kipas angin

yang dipakai sedangkan AC yang disediakan tidak berfungsi kurang baik dengan suhu 26°C bahkan 30°C pada siang hari.

RSUD Kayuagung tiap ruangnya dominan berwarna putih. Sarwoto dalam Sidanti (2015) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seperti meja, kursi, temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, bau tidak sedap dan sebagainya. Selain lingkungan kerja fisik juga terdapat lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2013:20) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

**Tabel 1.4**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik Perawat**  
**Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung**

<b>Keterangan</b>	<b>Kondisi</b>
Kerjasama	Baik
Komunikasi	Kurang Baik
Pengendalian Diri	Kurang Baik
Kepuasan Kerja	Baik

*Sumber : RSUD Kayuagung, 2021*

Tabel 1.4 diketahui keadaan lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung kurang baik. Peneliti melakukan wawancara kepada 6 perawat yang bertugas di ruangan yang berbeda dimana terdapat kurangnya komunikasi antar perawat yang bertugas satu ruangan maupun dengan ruangan yang berbeda, selain itu perawat sering mengalami miskomunikasi dengan atasan dikarenakan informasi yang diberikan kurang jelas disampaikan. Kurangnya pengendalian diri dimana itu merupakan tanggung jawab tiap perawat untuk tetap menyelesaikan tugasnya secara profesional, kepuasan kerja dari tiap perawat sudah cukup baik dikarenakan perawat merasa termotivasi dan terpacu dalam bertugas dimana itu sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung merupakan rumah sakit kategori C yang memberikan pelayanan kesehatan 24 jam, dilengkapi dengan pelayanan spesialis dan fasilitas kesehatan lainnya. Rumah Sakit ini terletak di Jalan Letjen Yusuf Singadekane, Kec Jua Jua. Kayuagung, Kab. Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Rumah Sakit Kayuagung juga merupakan rumah sakit rujukan untuk institusi pelayanan kesehatan primer seperti sepsis atau klinik. Dilihat dari besarnya rumah sakit, terdapat banyak pasien di rumah sakit, mulai dari penyakit yang membutuhkan perawatan hingga pasien yang sakit kritis.

Kinerja pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari jumlah tenaga medis yang dimiliki rumah sakit seperti jumlah dokter, ahli spesialis, perawat, bidan, dan lain sebagainya. Dari semua tenaga medis tersebut, perawat yang paling banyak merawat pasien. Jumlah dan status pendidikan perawat yang bekerja di RSUD Kayuagung sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Status Pendidikan Perawat RSUD Kayuagung**  
**Tahun 2021**

Status Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah
S1 Keperawatan (Ners)	28	24	52
S1 Keperawatan	10	5	15
D3 Keperawatan	49	72	121
D3 Keperawatan Anestesi	0	2	2

*Sumber : RSUD Kayuagung, 2021*

Tabel 1.5 diketahui bahwa perawat di RSUD Kayuagung berjumlah 190 orang dimana 87 orang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 103 orang berstatus non PNS. Rumah sakit menawarkan layanan kesehatan 24 jam kerja. Setiap pegawai ataupun tenaga medis harus siap melayani pasien yang membutuhkan perawatan medis. Jumlah pasien yang dirawat dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut.

**Tabel 1.6**  
**Jumlah Pasien Terbanyak RSUD Kayuagung**  
**Tahun 2020**

<b>Ruang Jaga</b>	<b>Jumlah Pasien</b>
Instalasi Rawat Inap	9.456
Instalasi Rawat Jalan	24.172
Jumlah Total	33.628

*Sumber : RSUD Kayuagung, 2021*

Tabel 1.6 menunjukkan jumlah pasien terbanyak RSUD Kayuagung pada Instalasi Rawat Inap sebanyak 9.456 orang dan pada Instalasi Rawat Jalan sebanyak 24.172 orang.

Peneliti melakukan pra survey kepada enam perawat dimana, dua perawat yang bertugas di instansi rawat jalan, 2 perawat yang bertugas di instalasi rawat anak dan dua perawat yang bertugas di instansi paviliun BS. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan memberikan rasa aman, nyaman dan membuat perawat semangat dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik di instansi rawat inap sudah baik dan memenuhi standar rumah sakit, tetapi lingkungan kerja non fisik masih banyak hal-hal yang mengganggu seperti kurangnya komunikasi sesama teman sejawat maupun dengan atasan, kurangnya kerja sama antar tim, kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang mengakibatkan adanya perselisihan antar perawat itu sendiri. Untuk itu sangat diperlukan terciptanya kondisi suasana yang kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Tuntutan pekerjaan yang serta tanggung jawab yang tinggi perlu didukung lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non fisik sehingga para perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja yang baik dan maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian terdahulu Norianggono (2014) yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat juga penelitian yang bertolak belakang dengan hasil penelitian diatas yaitu menurut Rahmawanti (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dalam penelitian ini memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Meningkatkan pengetahuan dan informasi SDM terkait lingkungan kerja fisik, non fisik dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian yang sama.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat membantu pihak RSUD Kayuagung dalam memahami dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.Remaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_. 2012 *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ambarawati, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA*, 6(2), 195–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.496>
- Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance : A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh - *Global Journal of Economic and Business*, 4(1), 111–124.
- Aisyah, N, Kristanti, F., Zutilisna, D. (2017). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Aktivitas, Rasio Profitabilitas, dan Rasio Leverage Terhadap Financial Distress (Studi pada Perusahaan Tekstil dan Garmen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). e-Proceeding of Management Vol.4, No.1. ISSN: 2355-9357.
- Alex S Nitisemito, 2010, *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arnina. (2016). *Langkah-Langkah Efektif Menyusun SOP (Standard Operating Procedures)*. Depok: Huta Publisher
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380.
- Fajri, N., Sasmita, J., & Fitri, K. (2016). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas*

- Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 547–561.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Y. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Prabaningtyas, K. E., & Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan bagian Penunjang RSUD dr.Ashari Pematang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75–85.
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. 13(1), 19–33.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance for Increase Work Motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *International Journal in Management and Social Science*, 07(08), 2321–1784.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *International Journal Peer Reviewed Journal Refereed Journal Indexed Journal UGC Approved Journal Impact Factor*, 3(10), 206–212.



- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Siagian, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*, Binapura Aksara, Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Vol 9 No 1 Februari 2015: 44-53*. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Simamora, Henry. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- \_\_\_\_\_. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22, 1–9.
- Vertasari, O., & Zunaidah, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 317–330.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S.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.
- Wursanto, I., 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R.2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjarn. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114.