

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap  
Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma  
Apotek Palembang**

**Muhammad Alhari Ramadana<sup>1</sup>, Isni Andriana<sup>2</sup>, Wita Farla<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang

[alhrirdhn21@gmail.com](mailto:alhrirdhn21@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment on employees of PT. Kimia Farma Apotek Palembang. The population in this study were 74 respondents, all employees of PT. Kimia Farma Apotek Palembang. The sampling technique used a saturated sampling technique (census) with questionnaires distributed to all employees of PT. Kimia Farma Apotek Palembang and the data analysis technique used was simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between non-physical work environment on employee performance.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang terhadap kinerja karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 74 responden seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek Palembang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang.

**Kata kunci :** *lingkungan kerja non fisik, kinerja.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan. Pengolaan sumber daya manusia sangat di perlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. (Rahayu, 2019)

Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang sangat

dekat dengan karyawan, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana karyawan itu bekerja, dan bagaimana kondisi tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. (Prabaningtyas dan Djastuti, 2019)

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Perizade, dan Putri (2022) menyimpulkan menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Non Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiyowati, Hanafi, dan Cahyadi (2020) dan Supriadi dan Anitra (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang).**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Ricardianto (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Kinerja Karyawan**

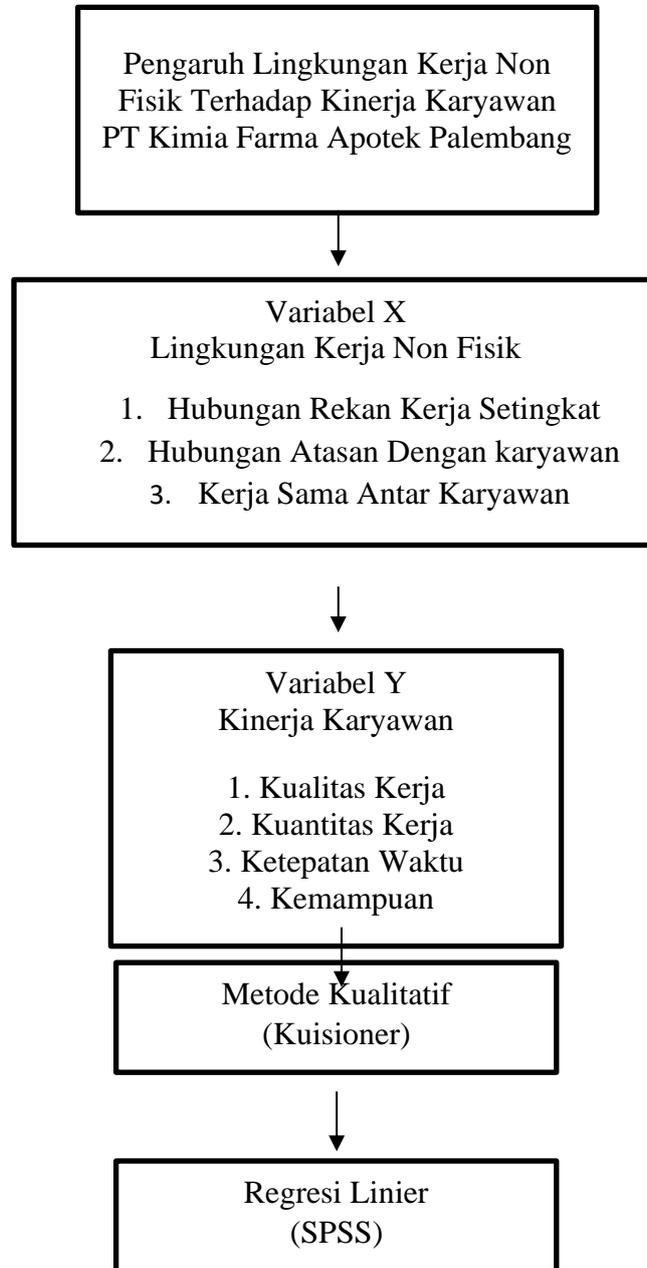
Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu

yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja Alam (2015)

## **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang telah menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Ramadhani, Perizade, dan Putri (2022) dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Non Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengusahaan Kawasan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Selanjutnya Setiyowati, Hanafi, dan Cahyadi (2020), dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas di sarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik guna meningkatkan kualitas semangat kerja karyawan. Serta Supriadi dan Anitra (2020), dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Positif dan Signifikan).

**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis**

H0 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Kimia Farma Apotek Palembang berjumlah 74 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber di lokasi penelitian melalui pengisian kuesioner dan wawancara. dan dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Winarni (2015) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic atau data konkrit dimana data penelitian yang disajikan berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar.

### Metode Analisis

teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi. Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Sederhana. Persamaan untuk menunjukkan garis regresi dan hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

X = Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta regresi untuk X=0 (nilai y pada saat x nol)

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel y. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika:

- Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 0, berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas.
- Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### Uji t

Menurut Winarni (2013), Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual

dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Rergresi Linear Sederhana**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |        |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig.   |      |
| 1     | (Constant)                  | 9.578      | 2.179                     | 4.395 | .000   |      |
|       | Lingkungan Kerja Non Fisik  | .988       | .086                      | .804  | 11.466 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,578 + 0,988 X + e$$

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan t sebesar 11.466 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2 Nilai R Square**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|-------------------------|
| 1     | .804 <sup>a</sup> | .646     | .641              | 2.530                   |

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai Korelasi/ hubungan (R) yaitu 0,804 dan nilai R Square yaitu 0,646. Besarnya persentase pengaruh variabel lingkungan

kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan sebagai koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,646 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 64,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

## Uji t

Berdasarkan hasil regresi sederhana (uji t) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian didapatkan bahwa secara variabel bebas Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R) dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,41 %, sedangkan sisanya 35,59 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, Pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

## PEMBAHASAN

### Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi sederhana (uji t) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang dibangun dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang secara keseluruhan membuat karyawan menjadi lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga dapat bekerja dengan optimal.

Dalam penelitian didapatkan bahwa secara variabel bebas Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R) dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini mengartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 64,41 %, sedangkan sisanya 35,59 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, Pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Palembang dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek Palembang.

## Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka saran-saran yang dapat disampaikan diantaranya:

1. Pihak PT. Kimia Farma Apotek Palembang agar lebih memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan kuisisioner tanggapan karyawan terhadap kinerja, dimana pada pertanyaan saya cermat dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja memperoleh frekuensi terendah. Pihak PT. Kimia Farma Apotek Palembang dapat secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan serta melakukan briefing sebelum bekerja dan evaluasi setelah bekerja.
2. Pihak PT Kimia Farma Apotek Palembang dapat lebih membuat karyawan merasa nyaman dalam memberikan pendapat baik pada saat rapat maupun diskusi. Dengan begini karyawan merasa ikut memajukan perusahaan dengan memberikan pendapatnya pada saat rapat maupun diskusi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini berdasarkan tanggapan karyawan pada terhadap lingkungan kerja non fisik dimana pada pertanyaan kedelapan memperoleh frekuensi terendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan . *JIAGANI*. Vol. 3, No. 2
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Cintia, E dan Gilang, A.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *e-Proceeding of Management*. Vol.3, No.1
- Ginanjari, Rodi. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman.
- Hasibuan, Malayu.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Pangarso dan Ramadhyanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *KINERJA*, Volume 19, No.1,
- Kristanti, Erlina. (2017) . Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No.1
- Mangkunegara dan Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti.. (2017). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Simanjuntak dan Eko. (2017) . Manajemen Pengembangan Sumber. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Utami, Dwi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Sanata Dharma*.
- Widianingrum. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan. *Semarang: Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5, No. 4
- Supriadi dan Anitra. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, Vol 1, No 3
- Kurniawan, Adi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Perusahaan. *IQTISHADEquity*. Vol. 1, No. 2
- Sihaloho dan Siregar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio SECRETUM*, Vol. 9, No. 2
- Norianggono. (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 (JAB)| Vol. 8 No. 2*
- Rumengan dan Mekel (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 1
- Sidanti (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9, No. 1
- Wijaya (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 2, No. 1
- Suryani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 2, No.3
- Weol. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15, No. 5
- Cintia dan Gilang (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Di KPPN Bandung. *eProceedings of Management*. Vol. 3, No.1
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prabu dan Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya