

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN LINGKUNGAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan bagian Penunjang RSUD dr.Ashari Pemalang)

Ken Etika Prabaningtyas, Indi Djastuti¹

Email : kenetikaprabaningtyas@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the physical environment and non-physical environment on employee performance with motivation as the mediating variable.

The population used in this study were 147 non-medical employees who are supporting department of RSUD dr.Ashari Pemalang who had become permanent employees. The number of samples used in this study were 70 respondents taken by purposive method. The method of data collection is done through a questionnaire. This research uses path analysis using the SPSS 21 analysis tool.

The result of this study show that the physical environment has a positive and significant effect on work motivation, a non-physical environment has a positive and significant on work motivation, the physical environment has a positive and significant effect on employee performance, and a non-physical environment has a positive and significant on employee performance. The results of this study also indicate that there is a mediating effect of work motivation variables between the influence of the physical environment and non-physical environment on employee performance.

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

PENDAHULUAN

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 (Nurtjahjono, 2014).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, Lingkungan terbagi atas dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan fisik yaitu lingkungan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara tidak langsung maupun langsung yang berbentuk fisik disekitar tempat kerjanya. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua bagian yaitu Lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik perantara atau sering disebut lingkungan fisik umum. Yang pertama, lingkungan fisik langsung adalah lingkungan yang terdapat didekat karyawan seperti meja, kursi, komputer, dan alat pendukung kerja lainnya. Sedangkan Lingkungan fisik perantara adalah lingkungan yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti kenyamanan ruangan, temperatur, ketenangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dll. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada disekitar tempat kerja, bisa dilihat, dirasakan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berhubungan

dengan hubungan kerja, baik hubungan antar rekan kerja, dengan bawahan maupun atasan. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik,

Karyawan yang giat bekerja, tentunya memiliki motivasi kerja yang tinggi, Sebaliknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja pasti memiliki motivasi kerja yang rendah. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2014)

“Jika karyawan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan sama halnya meningkatkan kinerja organisasi. Maka, motivasi akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan juga organisasi”

Menurut McCormick dan Tiffin (2005) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan variabel situasional yang menyangkut faktor sosial dan organisasi, serta faktor fisik dan pekerjaan. Dalam variabel individu, terdapat motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penampilan kerja individu dalam sebuah instansi akan mempengaruhi penampilan kerja instansi itu sendiri. Berdasarkan pada kegiatan pra survey, Penulis telah menemukan masalah yang terdapat di perusahaan besar yang notabeneanya menuntut pegawai untuk memberikan pelayanan maksimal terhadap pasien di RSUD Ashari Pemalang. Karyawan rumah sakit terdiri dari tenaga medis dan non medis, pada bagian medis pasien banyak mengeluhkan tentang keterlambatan kehadiran Dokter baik pada saat visit pasien rawat inap maupun pada praktek poli. Sedangkan pada karyawan non medis, terdapat banyak keluhan pelayanan dan juga kritik mengenai fasilitas-fasilitas rumah sakit melalui SMS Center. Berikut beberapa keluhan pasien:

Tabel 1
Keluhan Pasien RSUD dr.Ashari Pemalang

NO	TERIMA DARI KANTOR ORGANISASI	TERIMA DARI MASYARAKAT (NOMOR HP)	TANGGAL	JAM	ISI SMS
1.		+6281911570xxx	28-01-2018	15.43WIB	K&S, TOLONG SATPAMNYA AGAR LEBIH RAMAH THDP TAMU BESUK.
2..		+6287711574xxx	18-02-2018	10:05WIB	Mhn saran untuk demi kenyamanan bersama untuk bangku duduk spy di tambah dan yg rusak spy di perbaiki mks dari hamba Allah
3.		+6287711574xxx	18-02-2018	13.37WIB	Mhn pelayanan tenaga pemberiaan obat di tambah karena banyak yg nunggu dr pg sampau jam 2 blm kelar dr pasien mks

4.		+6285842010xxx	23-02-2018	16.42WIB	Aslmualaikum kami mohon Outdoor AC di pngambilan obat, seabainya di pindah ke atas atau ke samping. Karna udara sangat panas apalgi jika penuh orang. Trims
5.		+6287830667xxx	04-03-2018	13.47WIB	Ass...Demi KENYAMANAN dan KEPUASAN. Mhn closed yg sdh rusak, SEGERA DIPERBAIKI. Terutama di Ruang Rajawali 7. Trimaksh atas klrjasama dan perhatiannya. Dari Pak Aziz, Orang Tua dari pasie a/n Ahmad Athoillah Aziz.
6.		+6281215912xxx	08-03-2018	21.09WIB	Kepada bapak direktur rsud dr. M. Ashari, TV di ruang VIP RAJAWALI BANYAK YANG RUSAK, TERMASUK KAMAR 8, sudah 4 hari kok dibiarkan saja, KELAS VIP KOKSAMA DENGAN KLAS ECEK ECEK GA BISA NONTON TV, SEGERA PERBAIKI BIAR LULUS AKREDITASI, GERAK CEPAT JANGAN LESDREK MBLEKETREK (asih keluarga pasien)

7.		+6285726938xxx	18-05-2018	08.07WIB	Dimohon untuk diperhatikan kamar mandi pasien msh terkesan kumuh dan fasilitas toilet umum dkt dgn ruang igd dan bpjs krng bersih dan pencahayaan krng kesannya sprti toilet terminal.mhn diperhatikan. Tks
----	--	----------------	------------	----------	---

Sumber: Laporan Keluhan SMS Center Tahun 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa beberapa keluhan terkait dengan kerusakan dan ketidaknyamanan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian penunjang belum maksimal, kurang memperhatikan dan memberi perawatan terhadap fasilitas pasien. Banyaknya pasien yang mengeluhkan fasilitas, mendorong peneliti untuk meninjau lebih jauh tentang kondisi lingkungan yang ada dirumah sakit terutama lingkungan yang ada disekitar karyawan penunjang yang menyebabkan kinerja karyawannya tidak maksimal. Peneliti melakukan pengukuran pencahayaan, kebisingan, dan juga suhu udara. Berdasarkan pengukuran tersebut, diketahui pencahayaan, kebisingan dan suhu udara kurang baik pada 3 ruangan kerja di RSUD Ashari karena tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kepmenkes RI No. 1204/Menkes/SK/X/2004.

Berdasarkan pengamatan dan pengukuran lingkungan fisik disekitar rumah sakit, ditemukan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang terjalin antara karyawan dengan atasannya. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini, dapat menjadi salah satu penyebab karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut ringkasannya:

Tabel 2
Ringkasan Research Gap

<i>Issue</i>	<i>Hasil</i>	<i>Peneliti</i>	<i>Objek Penelitian</i>	<i>Research Gap</i>
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Positif dan Signifikan	Rahmawanti, dkk (2014)	Pajak Pratama Malang Utara	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
	Positif dan Signifikan	Cintia dan Gilang (2016)	KPPN Bandung I	
	Tidak berpengaruh dan signifikan	Hanafi dan Yohana (2017)	PT. BNI lifeinsurance	
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Positif dan Signifikan	Widaningrum dan Djastuti (2016)	PT. KAI (Persero) Daerah Oprasional IV Semarang	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
	Positif dan Signifikan	Cintia dan Gilang (2016)	KPPN Bandung I	
	Tidak berpengaruh dan Signifikan	Dewi (2017)	PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.	

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Lingkungan fisik dan Lingkungan non fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.

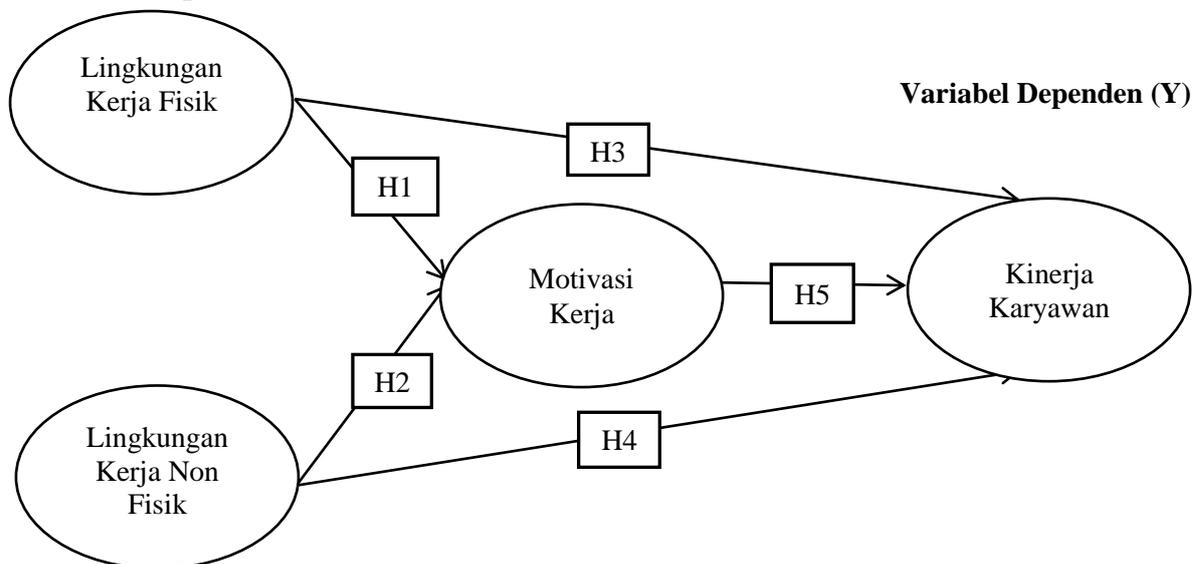
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian Landasan teori, Penelitian terdahulu, dan pengaruh variabel dari berbagai penelitian, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian ini, berikut disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model gambar kerangka pemikiran tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1

Variabel Independen (X)



Sumber:

- H1: Setyadi (2015); Maulana, dkk (2017)
- H2: Rejeki (2014); Josphine dan Harjanti (2017)
- H3: Rahmawanti, Nela., dkk (2014); Cintia dan Gilang (2016)
- H4: Djastuti dan Widianingrum (2016); Cintia dan Gilang (2016)
- H5: Fatimah (2017); Priyono, dkk (2015); Tumilar (2015); Chaudhary dan Sharma (2012)

Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara di awal penelitian yang masih harus diuji dan dibuktikan. Telah diuraikan tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka pemikiran, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H4 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian ini terdiri atas tiga jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Y1) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y2).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di bagian penunjang RSUD dr.Ashari Pemalang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria yaitu:

1. Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan yang bekerja di bagian penunjang RSUD dr.Ashari Pemalang (non-medis)
2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang sedang magang di rumah sakit.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan hasil yang didapat sebanyak 70 responden.

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda, uji statistik F, uji statistik t, dan uji sobel dengan menggunakan program SPSS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi sampel penelitian

Tabel 1

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah (orang)
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-Laki b. Perempuan	a. 37 b. 33
2.	Usia Responden	a. 20-25 b. 26-30 c. 31-35 d. 36-40 e. >40	a. 4 b. 6 c. 8 d. 11 e. 41
3.	Pendidikan Responden	a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2 e. Lainnya	a. 22 b. 23 c. 17 d. 1 e. 7
4.	Masa Kerja Responden	a. <1 tahun b. 1-5 tahun c. 5-10 tahun d. 10-15 tahun e. >15 tahun	a. 2 b. 18 c. 15 d. 30 e. 5

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda yang telah dijelaskan menunjukkan hasil yang berbeda-beda pada model regresi I ataupun model regresi II, dengan model regresi I yang menjelaskan regresi dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja, serta model regresi II yang menjelaskan regresi dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terkecil dibandingkan dengan variabel independen lainnya yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel motivasi sebesar 0,328. Hasil t_{hitung} pada variabel sebesar 2.373 dengan nilai signifikan 0.020. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik diterima atau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada uji F diketahui memiliki nilai sebesar 39,686 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil uji multikolonieritas dari variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,358 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,793 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak ditemukan gejala multikolonieritas dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rejeki (2014) yang mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kenyamanan pada lingkungan kerjanya, karyawan akan cenderung bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Disamping itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bagus, tentu juga mengharapkan imbalan atau penghargaan yang sebanding dengan apa yang sudah karyawan kerjakan.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Motivasi Kerja

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel motivasi sebesar 0,447. Hasil t_{hitung} pada variabel sebesar 3.236 dengan nilai signifikan 0.002. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik diterima atau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pada uji F diketahui memiliki nilai sebesar 39,686 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil uji multikolonieritas dari variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,358 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,793 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak ditemukan gejala multikolonieritas dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyadi, dkk (2015) yang mengatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang mempengaruhi psikis

karyawan. Karyawan akan sangat mudah termotivasi untuk bekerja apabila karyawan merasa cocok dengan rekan kerjanya. Rekan kerja yang komunikatif dan suportif tentu akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terkecil dibandingkan dengan variabel independen lainnya yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,243. Hasil t_{hitung} pada variabel sebesar 2.069 dengan nilai signifikan 0.042. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik diterima atau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji F diketahui memiliki nilai sebesar 51,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji multikolonieritas dari variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,330 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,028 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak ditemukan gejala multikolonieritas dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widianingrum dan Djastuti (2016) yang mengatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan terawat akan menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi penunjang kemudahan dalam beraktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Maka dari itu, memperhatikan lingkungan fisik kerja merupakan salah satu cara membuat karyawan berproduktifitas.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel independen lainnya yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,365. Hasil t_{hitung} pada variabel sebesar 3,012 dengan nilai signifikan 0.004. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik diterima atau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji F diketahui memiliki nilai sebesar 51,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji multikolonieritas dari variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,310 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,230 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak ditemukan gejala multikolonieritas dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) yang mengatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa juga disebut lingkungan rekan kerja yang merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Kinerja seorang karyawan selalu berkesinambungan dan berhubungan dengan rekan kerjanya. Semakin baik lingkungan rekan kerjanya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,314. Hasil t_{hitung} pada variabel sebesar 3,151 dengan nilai signifikan 0.002. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diterima atau memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji F diketahui memiliki nilai sebesar 51,326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji multikolonieritas dari variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,458 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,185 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak ditemukan gejala multikolonieritas dalam model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyono, dkk (2015) yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan mau berkerja karena memiliki motivasi kerja dalam dirinya. Motivasi yang menggerakkan seorang karyawan untuk mau bekerja, berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan bagian Penunjang RSUD dr.Ashari Pemalang). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 4, 2 variabel independent yaitu lingkungan Fisik dan lingkungan Non Fisik, 1 variabel mediasi yaitu motivasi kerja, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat 5 hipotesis penelitian yang diuji dan semua hipotesis diterima, yaitu:

- H1: Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H2: Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H3: Lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non fisik memiliki hubungan paling kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menguji hubungan mediasi variabel lingkungan non fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh mediasi antara lingkungan fisik-non fisik, motivasi, dan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan dalam melakukan analisis. Dengan adanya kekurangan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini masih banyak jawaban kosong pada pengisian kuesioner pernyataan terbuka sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas. Tidak semua responden mengerti bagaimana cara pengisian kuesioner, sehingga peneliti harus menjelaskan secara detail dan membacakan pertanyaan satu per satu. Minimnya waktu yang diberikan untuk bertemu dengan kepala divisi. Adapun penelitian ini tidak menggunakan responden karyawan Paramedis, karena keterbatasan perizinan dan waktu penelitian. Berdasarkan koefisien determinasi hasil penelitian, maka penelitian ini

dapat ditambahkan dengan variabel-variabel lain yang dapat memberikan solusi atas permasalahan yang ada di rumah sakit.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

Pada penelitian mendatang disarankan untuk pertanyaan terbuka sebaiknya digantikan dengan wawancara langsung, karena dalam penelitian ini banyak pertanyaan terbuka yang masih kosong atau tidak terisi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden medis-non medis agar mendapat sampel yang lebih banyak, sehingga dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain selain Lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam menjelaskan variabel motivasi dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Alex S, Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Alex S, Nitisemito. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Aslami, Nur., Sitti Ra., Yeni A. (2017). The Effect of The Non-Physical Work Environment and Job Insecurity on The Performance of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation as Intervening Variable at PT. Telekomunikasi Selular Branch Medan. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR), volume 46 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1367>.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- Cardoso Gomes, Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offse.
- Cintia dan Gilang. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositoteknologi Vol. 15, No 1*. Retrieved from https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/107407/jurnal_eproc/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-kinerja-karyawan-pada-kppn-bandung.pdf.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.
- Djastuti dan Widyaningrum. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management Vol 5, No 4, Tahun 2016, Halaman 1-10*. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17910>.
- Edision, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fatimah, Siti. (2017). Pengaruh Moyivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Pegawai sebagai variabel intervening

- (Studi kasus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Skripsi Dipublikasikan, Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang*. Retrieved from <https://lib.unnes.ac.id/30540/>.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi dan Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1*. Retrieved from <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935>.
- Hasibuan, Melayu. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jospine dan Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA Vol.5*. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073/0>.
- Mangkunegara, A. Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- McCormick, Earnest J. Dan Tiffin. (2002). *Human Resource Management*. Singapore: Prentice-Hall.
- Moulana, Ferry., Bambang S., Hamidah N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1743>.
- Murfat dan Basalamah. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Lion Mentari Airliner Makassar. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar, Vol.3 No.4*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Moh_Zulkifli_Murfat/publication/328576694_Faktor_Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja_Karyawan_PT_Lion_Mentari_Airliner_Makassar/links/5bd6b38f4585150b2b8e0ef7/Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Kinerja-Karyawan-PT-Lion-Mentari-Airliner-Makassar.pdfpage=101.
- Muslih, Basthoumi. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No.4*. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/467>.
- Nupur C. dan Bharti S. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. *International Journal of Business Trends and Technology, Vol.2, No.4*. Retrieved from https://www.academia.edu/4990542/Impact_of_Employee_Motivation_on_Performance_Productivity_In_Private_Organization.
- Nurhidayah, Siti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV.Fajar Nusantara Jaya

- Serengan Surakarta. *Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
Retrieved from <http://eprints.iainsurakarta.ac.id/2371/Siti20Nurhidayah>.
- Nurtjahtjono, Gunawan E., Aldo H., dan M. Al Musadieg. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/531/730>.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 52–60. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1628>.
- Kaswan. (2016). *Peak Performance*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rahmawanti, Nela., Bambang S., dan Arik P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>.
- Rejeki, Sri. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Junal Manajemen Vol. 4 No. 1*. Retrieved from <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/165>.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyadi, Benny., Hamidah NU., Gunawan EN. (2015). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 21 No. 1*. Retrieved from <https://docplayer.info/32779654-Pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-motivasi-kerja-dan-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-pt-bank-bri-tbk.html>.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tumilar, Brigita Ria. (2015). The Effect of Discipline, Leadersip, and Motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2*. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8901>.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.