

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru

(The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at Pratama Syariah Handira Clinic Banjarbaru City)

Abdul Kadir¹, Hanna Mazati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Korelasional dengan metode kuantitatif, yakni penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data untuk mengetahui apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru yang berjumlah 35 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus, dimana seluruh karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru yang berjumlah 35 orang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine and partially analyze the effect of Physical Work Environment on Non-Physical Work Environment on the Performance of Handira Syariah Primary Clinic, Banjarbaru City. The type of research used in this research is correlational research with quantitative methods, namely research conducted by collecting data to find out whether there is a relationship between the variables of the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on the Performance of the Pratama Syariah Handira Clinic in Banjarbaru City. The population of this study were all employees of the Pratama Syariah Handira Clinic, Banjarbaru City, totaling 35 people. The sampling method used in this study is the census method. choosing the census method, where all 35 employees of the Pratama Syariah Handira Clinic, Banjarbaru City, were used as samples. Data collection techniques using questionnaires, documentation, interviews and observation. Validity and reliability tests were carried out on research instruments. Data were analyzed with multiple linear regression analysis with the classical assumption test. The results showed that the physical work environment and non-physical work environment partially had a significant effect on the Employee Performance of the Pratama Syariah Handira Clinic, Banjarbaru City.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, employee performance

Alamat Korespondensi:

Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. e-mail: audahkadir@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan utama dalam perusahaan, perusahaan yang maju dan berkembang terdapat karyawan-karyawan yang handal dalam bekerja didalamnya, untuk itu kinerja karyawan dalam perusahaan

harus selalu menjadi tolak ukur utama perusahaan dalam menjalankan usahanya agar perusahaan terus berkembang, maju dan mampu memiliki daya saing.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling

berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres atau anxiety (kecemasan), sulit berkonsentrasi yang berdampak pada psikologis karyawan. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di atas merupakan kondisi lingkungan kerja yang berbentuk fisik, selain itu kondisi lingkungan kerja non fisik juga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik meliputi seperti hubungan kerja sesama karyawan atau teman kerja, hubungan atasan pimpinan atau pemilik usaha dengan karyawannya serta kerjasama antar karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yaitu memberikan pelayanan sebaik baiknya dan mendapatkan laba yang selalu meningkat, dukungan lingkungan kerja non fisik ini merupakan hal yang sangat penting walaupun secara lingkungan kerja fisik sudah mampu

tercukupi dan terpenuhi dengan baik jika tidak didukung dengan lingkungan kerja non fisik juga kinerja karyawan akan terpengaruh dalam bekerja sehari – hari.

Objek dalam penelitian ini adalah Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru dimana usaha ini adalah pengembangan dari usaha sebelumnya yaitu Salon Syariah Beauty Akhwat dan kemudian dikembangkan menjadi Klinik Pratama berbasis syariah yang ada di Kota Banjarbaru. Usaha ini mengkhususkan atau yang membedakan dari usaha sejenis lainnya adalah berbasis syariah dimana pada salonnya khusus melayani wanita serta yang melayani pada salon juga adalah wanita, begitu juga dengan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru, fenomena yang ada saat ini adalah dari segi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari segi lingkungan kerja fisik yaitu Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru menempati ruko yang merupakan milik sendiri berada di samping jalan utama Pangeran Suriansyah ujung kota Banjarbaru dimana saat ini belum ada transportasi umum yang melewati jalur tersebut, adanya kegiatan renovasi yang menimbulkan kebisingan, Tegangan listrik yang kurang memadai sehingga menyebabkan lampu sering padam, ruang kerja terlalu sempit sehingga pada saat melayani pelanggan kurang leluasa bergerak dan harus lebih berhati-hati jangan sampai tersenggol peralatan yang digunakan. Selain lingkungan kerja fisik pada lingkungan kerja non fisik juga ada yang perlu di perhatikan lagi, misalnya dari segi adanya hubungan yang kurang harmonis, adanya kerja sama yang kurang mendukung antar karyawan yang dipicu karena keahlian masing-masing karyawan kurang merata karena di

Klinik tersebut ada beberapa bagian pekerjaan, misalnya bagian therapist, hairstylist, kapster, dan beautician, serta adanya komplain dari pelanggan secara langsung, sehingga menyebabkan beban psikis bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru?

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu (Mahmudi, 2013)

Kinerja karyawan menurut Rivai (2013:548) adalah "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan".

Kinerja menurut Wirawan (2012:5) adalah sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu.

Hasibuan (2014:94) mendefinisikan kinerja karyawan adalah "suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosono (dalam Sutrisno, 2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh

efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin, secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. "Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Soetjipto (2012:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam

menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, seperti angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

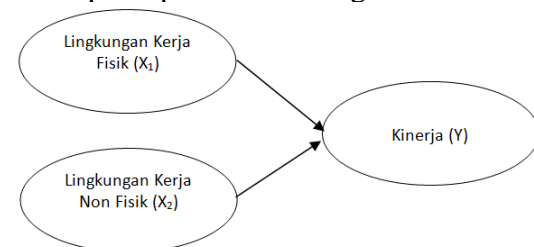
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, karena hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat diajukan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian korelasional yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data untuk mengetahui apakah terdapat suatu keterkaitan antara variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Metode

penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu

Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu bangunan tempat kerja (X1.1), peralatan kerja yang memadai (X1.2), fasilitas (X1.3), sarana angkutan umum (X1.4)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu : hubungan rekan kerja setingkat (X2.1), hubungan atasan dengan karyawan (X2.2), kerjasama antar karyawan (X2.3)

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan menurut Rivai (2013:548) adalah sebagai berikut: "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

sebagai prestasi kerja dan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan, indikatornya adalah menurut Prawirosono (dalam Sutrisno, 2016:9), adalah sebagai berikut : Efektivitas dan Efisiensi (Y.1), Otoritas dan Tanggung Jawab (Y.2), Disiplin (Y.3), Inisiatif (Y.4)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru yang berjumlah sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1

Populasi Penelitian

No.	Populasi	Jumlah	Persentase
1.	Manager	1	3%
2.	Dokter Umum	1	3%
3.	Apoteker	1	3%
4.	Asisten Apoteker	1	3%
5.	Stylish	5	14%
6.	Therapist	13	37%
7.	Kapster	5	14%
8.	Beautician	5	14%
9.	Pemasaran	1	3%
10.	Laundry	1	3%
11.	Cleaning Service	1	3%
Jumlah		35	100%

Sumber : Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru 2021

Sampel

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan, bahwa seluruh karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru yang berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang, oleh karena itu seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau

penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2011;15). Dalam penelitian ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan hasil kuesioner.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas) dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru yang selanjutnya disebut responden yang akan dibagikan kuesioner penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara kuisioner, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap beberapa variabel yang dipertimbangkan dalam Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% dan $r > 0,03$. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan $r > 0,03$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi

hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) dan $< 0,03$, maka dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r	r syarat	Sig	Sig Syarat	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,617	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,673	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,799	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,610	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,695	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,617	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,737	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,554	0,3	0,001	0,05	Valid
	X1.9	0,379	0,3	0,025	0,05	Valid
	X1.10	0,695	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.11	0,458	0,3	0,006	0,05	Valid
	X1.12	0,706	0,3	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,607	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,734	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,874	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,689	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,688	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,691	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,708	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,369	0,3	0,029	0,05	Valid
	X2.9	0,727	0,3	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,659	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,670	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,797	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,811	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,923	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,813	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,733	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,936	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,923	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,755	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,752	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,813	0,3	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka menunjukkan bahwa hasil semua item pernyataan pada variabel independent dan dependent memiliki nilai $r > 0,3$ dan $\text{sig} < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam Penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima jika memiliki *Alpha Cronbach* minimal 0,6. Arikunto (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:296), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas
Instrumen Penelitian

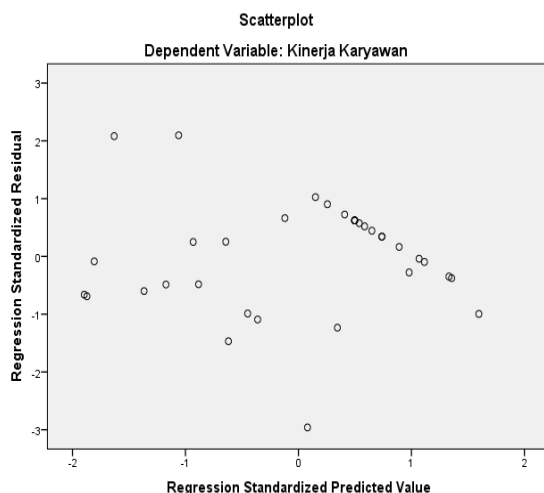
Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,833	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
	X1.7		
	X1.8		
	X1.10		
	X1.12		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,780	Reliabel
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
	X2.6		
	X2.7		
	X2.9		
Kinerja (Y)	Y.1	0,948	Reliabel
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		
	Y.6		
	Y.7		
	Y.8		
	Y.9		
	Y.10		
	Y.11		

Sumber : Data primer

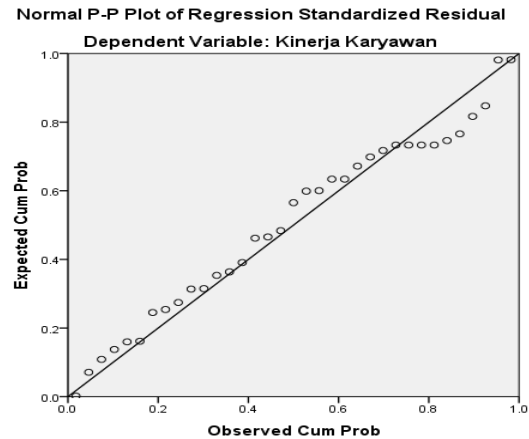
Berdasarkan tabel 3 diatas maka menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik *scatter plot*
Sumber : Lampiran 4



Gambar 3. Grafik normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat perbandingan nilai VIF dan Tol dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Perbandingan Nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X ₁ Lingkungan Kerja Fisik	1,258	0,795	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X ₂ Lingkungan Kerja Non Fisik	1,258	0,795	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output

SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas dari masalah Multikolinieritas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 5 yaitu X_1 Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,258 dan X_2 Lingkungan Kerja Non Fisik yang hanya memiliki nilai VIF sebesar 1,258, sedangkan angka Tolerance mendekati 1 yaitu X_1 Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,795 dan X_2 Lingkungan Kerja Non Fisik yang hanya memiliki nilai 0,795.

Analisis Regresi Berganda

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya hipotesis ini bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji t dengan nilai $t_{tabel} = df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32 = 2,037$, adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	6,557				
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,303	2,361	2,037	0,300	0,024
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,827	4,600	2,037	0,548	0,000
Konstanta = 6,557		F hitung = 23,010			
Multiple R = 0,768		Sig = 0,000			
R square (R^2) = 0,590					

Sumber: Data Primer

Pada Tabel 5 dapat dilihat R Square sebesar 0,590 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 59% sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R^2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan

semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,557 + 0,303X_1 + 0,827X_2 + e$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5 di atas dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. Lingkungan Kerja Fisik saat ini pada Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru mempunyai jenis pelayanan yang baik dari klinik dokter maupun salon muslimah selalu bertambah fasilitas dan peralatan yang awal mula hanya salon kini berkembang menjadi klinik yang menyediakan pelayanan kesehatan kulit dengan dokter serta apoteker yang namun dari segi lingkungan fisik tidak bisa dikembangkan lebih luas lagi karena lokasi berapa pada 2 (dua) buah ruko yang relatif kecil, untuk itu ke depannya pada Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru bisa lebih menata lingkungan kerja fisiknya kembali karena faktor ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari hasil jawaban responden atas kuesioner pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik dominan menjawab setuju apabila ruang tempat kerja cukup luas dan nyaman, kegiatan renovasi bangunan mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja karyawan, sirkulasi udara cukup baik dan tidak pengap, peralatan kerja yang tersedia sesuai standar, peralatan kerja cukup lengkap, peralatan kerja dapat mendukung kerja, penerangan di ruang kerja sesuai kebutuhan, fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai, Listrik sering mati pada saat semua peralatan digunakan secara bersamaan sangat mengganggu pekerjaan, sudah tersedia sarana angkutan umum. Sarana angkutan umum cukup membantu dan bisa menggunakan angkutan umum.

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia Carrefour Plaza Tangerang City). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. Karyawan akan bekerja dengan baik jika karyawan dapat bekerja dengan kerjasama yang baik, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, karena Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru selama ini selalu mengedepankan asas kekeluargaan sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan bekerjasama dengan baik dari satu jabatan dengan jabatan lainnya untuk kemajuan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

Dari hasil jawaban responden atas kuesioner pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dominan menjawab setuju apabila ada hubungan komunikasi anda dengan rekan sekerja, rekan sekerja saya bersikap baik dan menyenangkan, selalu terbuka pada pendapat orang lain, hubungan komunikasi yang baik dengan atasan, atasan selalu memberi arahan dan bimbingan, atasan selalu membantu menyelesaikan masalah, mampu bekerja sama dengan seluruh karyawan, rasa malu atau beban moral jika ada pelanggan komplain terdengar teman sekerja dan rekan kerja membantu menyelesaikan masalah.

Hubungan antar karyawan dengan setingkat, karyawan dengan atasan dan hubungan kerjasama dengan seluruh

karyawan di Klinik Pratama Syariah Handira kota Banjarbaru akan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, hal penting yang dapat memberikan dampak hubungan tersebut adalah komunikasi yang baik agar dapat tercapai kesuksesan bersama dalam suatu tujuan. Hubungan kerja dengan karyawan setingkat dalam berkomunikasi dan bertegur sapa harus tetap terjalin dengan baik dimana karyawan menganggap rekan kerjanya bersikap baik dan menyenangkan serta adanya saling keterbukaan.

Hubungan kerja karyawan dengan atasan Klinik Pratama Syariah Handira kota Banjarbaru seperti manajer yang selalu memberikan arahan dan bimbingan serta membantu menyelesaikan masalah secara kekeluargaan. Dalam satu Minggu setiap hari Sabtu Klinik Pratama Syariah Handira kota Banjarbaru mengadakan rapat semua karyawannya untuk mendiskusikan permasalahan yang ada dan memberi kesempatan karyawannya untuk mengemukakan pendapat mereka, hal ini yang juga menyebabkan komunikasi tetap terjalin dan adanya saling keterbukaan antar seluruh karyawan.

Hubungan kerjasama dengan seluruh karyawan dimana setiap karyawan bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan juga mau membantu rekan kerjanya yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi walaupun karyawan sudah mempunyai tim pekerjaannya masing-masing akan tetapi mereka tetap saling membantu pekerjaan tim lainnya.

Tenaga kerja yang terlatih yang dimiliki oleh Klinik Pratama Syariah Handira kota Banjarbaru akan mampu membuat kinerja klinik lebih efektif dan efisien dikarenakan pembagian tugas yang jelas antar karyawan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti merupakan karyawan yang bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai prosedur dan arahan.

Kedisiplinan karyawan terhadap absensi /kehadiran, berkerja sesuai waktu dan tidak meninggalkan area kerja tanpa ijin hal ini bermaksud untuk membuat lingkungan kerja non fisik menjadi nyaman dan dapat meningkatkan produktifitas karyawan dan tim.

Inisiatif karyawan dalam berkerja tanpa di perintah, selalu merapikan tempat kerja dan mau membantu menyelesaikan pekerjaan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Edduar Hendri. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Firman Hakim. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Banjarmasin Post Group)*.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2683>. Diakses 02 Oktober 2021.

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BA Setiono. (2022). Effect Of Organizational Commitment And Task Characteristics On Employee Performance Shipping Company In Surabaya City, Journal Archives of Business Research Volume 9 Issue 12 Pages 145-152 <https://doi.org/10.14738/abr.912.11381> - Archives of Business Research.
- BA Setiono. (2016). The Influence of Organizational Culture, Individual Characteristics, Job Characteristics on Employee Performance at PT. Pelindo III Surabaya, Journal of Shipping and Port Applications 6 (2), 128-146.
- BA Setiono. (2001). The Influence of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Job Performance, Publication date 2001, <http://lib.unair.ac.id>
- BA Setiono, AR Pamungkas. (2019). Human Resource Management and Global Development, Publication date 2019/3/10, Surakarta: Publisher CV. Blessings of Wisnu.
- BA Setiono, IA Brahmasari, S Mujanah. (2018). Effect of Safety Culture, Safety Leadership, and Safety Climate on Employee Commitments and Employee Performance of PT. Pelindo III (Persero) East Java Province. *Sebelas Maret Business Review* Vol. 3 Issue 1, pp. 6–10 ISSN: 2528-0627 (print) / 2528-0635 (online)
- BA Setiono, Sapit Hidayat. (2022). Effect of Organizational Transformation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pelindo, *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Volume 6 Issue 10, Pages 257-267, <http://dx.doi.org/10.51505/ijebmr.2022.7016>

- Dessler, Gery. (2015). *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*.
- Edduar Hendri. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2014). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP. STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, Robert dan Jackson, H. (2012). *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)*.
- Nitisemito, Alex. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Multimedia.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono. (2012). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sekaran, Uma. (2012). *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika. Aditama Eresco.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soetjipto. (2012). *Seri Bimbingan Organisasi dan Administrasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Penerbit Usaha Nasional. Surabaya.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)*.
- Wirawan. (2012). *Manajemen Kinerja*. Ed. kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.