

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULUTTENGGO

Lionda G. A Gimon^{*1}, Mariska Walean^{*2}, Lietje Lumatauw^{*3}

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: ^{*1}gimonlionda@gmail.com, ^{*2}ikawalea@gmail.com, ^{*3}lietjelumatauw@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja fisik, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan, khususnya lingkungan kerja fisik yaitu kebisingan, suhu, dan pencahayaan belum memenuhi standar sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik, dilakukan analisis pengaruh lingkungan kerja fisik tersebut terhadap produktivitas kerja. Adapun tujuan penelitian, 1) lingkungan kerja fisik yang dialami karyawan bisa diketahui dengan jelas, 2) hasil kerja dari karyawan bisa diketahui lebih pasti, 3) seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang, 4) memberikan bentuk penerapan yang bisa bermanfaat bagi perusahaan. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, penelitian lapangan dan penelitian studi pustaka. Populasi sebanyak 53 karyawan dan sampel sebanyak 53 dimana teknik pengambilan sampel secara non probability atau sampel jenuh yang keseluruhan populasi dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Untuk itu lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan oleh pimpinan dan perusahaan dengan lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional mengenai lingkungan kerja fisik sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Kata Kunci : pengaruh, lingkungan kerja fisik, kinerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia sedang mengalami perkembangan yang sangat luar biasa terutama kemampuan dan penyesuaian dalam mengejar kemajuan teknologi 4.0 serta penggunaan teknologi yang telah ada atau 5.0. SDM yang handal pasti sangat dibutuhkan oleh negara karena kesejahteraan rakyat dan negara salah satunya

bergantung pada kesiapan SDM di negara kita dapat bersaing dengan SDM dari negara lainnya.

Perusahaan juga membutuhkan SDM yang handal terutama mempunyai kompetensi sesuai dengan bidangnya, karena apabila SDM yang ada mempunyai kompetensi pasti dijamin tujuan serta sasaran-sasaran yang telah direncanakan dapat tercapai. Adapun salah satu faktor pendukung akan ketercapaian tujuan dan sasaran tersebut tidak lepas dari lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Sebab semua yang berhubungan dengan psikologi atau kejiwaan manusia akan berdampak pada keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang berhubungan dengan kenyamanan jiwa SDM yang dimiliki agar kualitas kerja karyawan bisa lebih produktif. Apabila kinerja karyawan produktif pasti hasil dari pekerjaan yang dihasilkan bermutu dan proses dalam melakukan pekerjaan tidak memakan waktu yang lama atau penghematan waktu terjadi dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu elemen pendukung utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Mengapa demikian? Karena karyawan bekerja kurang lebih 8 jam per hari sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Jadi hampir setengah hari kegiatan karyawan berada di dalam lingkungan kerja yang telah menjadi kegiatan secara rutinitas. Kegiatan secara rutin atau terus menerus sudah pasti akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk menanggulangi hal tersebut maka perusahaan harus memberikan kenyamanan dengan disaat karyawan bekerja agar setiap tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan sempurna dan berkualitas.

Pengamatan langsung peneliti lakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo dan sesuai dengan pengamatan tersebut maka peneliti mengklasifikasikan akan temuan yang terjadi yaitu, lingkungan kerja non fisik atau hubungan kerja antar sesama rekan kerja ataupun pimpinan dengan bawahan, komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan sudah terjalin dengan baik. Dan permasalahan yang sangat penting untuk segera diperbaiki berhubungan dengan 1. penerangan, dimana cahaya matahari secara langsung membiaskan sinarnya ke ruangan kerja karyawan yang

berakibat pada penyelesaian pekerjaan sering tertunda sebagai contoh nyata pantulan cahaya matahari secara langsung ke layar monitor komputer yang akhirnya berdampak pada tertundanya karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga karyawan banyak membuang waktu disaat bekerja, 2. suhu ruangan yang terlalu panas contohnya tidak berfungsi dengan baik mesin pendingin atau ac yang berada di beberapa ruangan berdampak menurunnya semangat dan gairah kerja para karyawan, 3. ruangan kerja yang bising contohnya lokasi kantor yang menjadi jalan utama sehingga banyak kendaraan yang melintas menyebabkan suara kendaraan masuk sampai ke ruangan kerja karyawan berakibat pada konsentrasi kerja karyawan terganggu maka pekerjaan tertunda dalam penyelesaiannya, 4. kebersihan ruangan tidak sepenuhnya terjadi contohnya lantai kurang bersih, banyak meja berdebu berakibat pada kesehatan karyawan yang dampaknya penyelesaian pekerjaan terhambat.

Masalah-masalah yang terjadi sesuai dengan pengamatan tersebut maka peneliti berkeinginan mengadakan pendalaman lebih dalam lewat penelitian, dan temuan-temuan yang diperoleh dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan terutama.

1. Tujuan Penelitian

- a. Lingkungan kerja fisik yang dialami karyawan bisa diketahui dengan jelas
- b. Hasil kerja dari karyawan bisa diketahui lebih pasti
- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang
- d. Memberikan bentuk penerapan yang bisa bermanfaat bagi perusahaan

2. Landasan Teori

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, keebrsihan tempat kerja, dan tidak memadai alat-alat perlengkapan kerja.

b. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Pertama tempat perusahaan atau kantor pusat perusahaan sebagai tempat yang akan berpengaruh atas hubungan dengan perusahaan, lembaga, pelanggan. Kedua karyawan dimana karyawan sebagai pemegang peran utama dalam

menjalankan fungsi manajemen yang sangat membantu akan ketercapaian tujuan perusahaan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2018:35) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

d. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Gie Hamid (2014:24), lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya tempratur udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan. Sejalan juga dengan Pendapat Yoyo Sudaryo (2018:30), lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

e. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dikutip dari Ade Christiyanto (2020) adalah : penerangan, temperatur, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna, dekorasi.

f. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017), antara lain yaitu :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 4) Kebisingan di tempat kerja

g. Pengertian Kinerja

Menurut Marhawati (2022), mendefinisikan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan.

h. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pertama kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan pegawai yang meliputi, intelengensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan, minat, dan karakteristik kepribadian. Kedua usaha yang dilakukan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, pergantian pegawai, serta desain pekerjaan. Ketiga dukungan organisasi meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik positif maupun negatif. Yang mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja. (Kaswan, 2016).

i. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto 2017:107), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, mengukur keselamatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari berbagai aspek kesehatan.

B. METODE PENELITIAN

1. Penggunaan Jenis Serta Metode Dari Penelitian

Kuantitatif sebagai bentuk penelitian dengan metode penggambaran atau mendeskriptifkan cara pengumpulan dan hasil penelitian yang digunakan, serta mengkaji lebih mendalam atas buku-buku atau kepustakaan terkait dengan penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti sehingga memperoleh jawaban sesuai dengan teori yang terkait.

2. Jenis Dari Penggunaan Data Yang Peneliti Gunakan

Data pokok atau primer yaitu angket yang peneliti petakan menjadi bentuk pernyataan yang akan dijawab oleh karyawan, data tambahan yang berhubungan dengan penelitian ini peneliti tetapkan sebagai data sekunder contoh data tambahan mengenai struktur jabatan yang telah dipetakan, data yang berhubungan dengan semua karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak dan sumber buku yang terkait.

3. Prosedur Terkumpulnya Data Peneliti

Setelah peneliti mengamati secara langsung maka peneliti dapat mengklasifikasikan bentuk permasalahan yang selanjutnya membuat angket dalam bentuk pernyataan sesuai permasalahan yang selanjutnya dibagikan ke karyawan dan jawaban yang telah diberikan akan dikaji secara dalam untuk mendapatkan jawaban.

4. Populasi Dan Sampel

Semua karyawan berjumlah 53, sedangkan sampel yang peneliti akan terapkan untuk mencari jawaban kepada 53 karyawan dimana peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh.

5. Metode Analisis Data

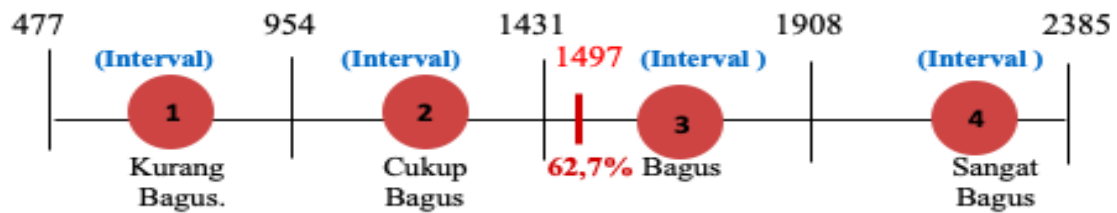
Analisis awal menghitung keseluruhan jawaban (skor total) dalam upaya mengkaji lebih dalam pernyataan mana yang masih kurang dan pernyataan mana yang sudah bagus, analisis selanjutnya peneliti akan menganalisis keabsahan (kevalidan) atas kesembilan pernyataan yang telah peneliti klasifikasikan dalam variabel lingkungan kerja fisik dan ketigabelas pernyataan yang diklasifikasikan dalam kinerja analisis selanjutnya peneliti akan mengukur tingkat kepercayaan (reliabilitas) berdasarkan jawaban responden sesuai dengan batas standard dari uji ini yaitu 0,6 atau lebih besar. Ketiga analisis itu peneliti menggunakan bantuan excel analisis.

Sedangkan untuk metode korelasi dalam rangka melihat keterhubungan variabel lingkungan kerja fisik dan kinerja, regresi dalam rangka melihat seberapa pengaruh yang terjadi peneliti menggunakan bantuan alat analisis SPSS. Sedangkan mencari jawaban atas hipotesis meneliti menggunakan suatu bentuk kajian $df = (n-k-1)$ dengan standar kesalahan 5% dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil akan ditemukan yang berguna dalam memberikan jawaban atas hipotesis yang ada karena sudah dibuktikan secara empiris.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

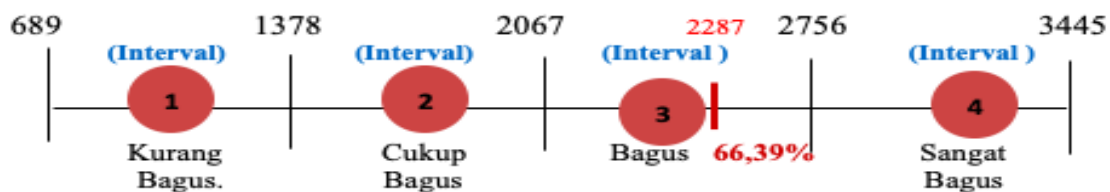
1. Hasil

a. Pemetaan Jawaban Hasil Skor Total Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)



Didapati lingkungan kerja fisik sebagai variabel (X) terletak pada interval mendekati bagus sebesar 62,7%, namun masih terdapat kesenjangan 37,3% yang wajib mendapatkan perhatian dalam mengadakan perbaikan lingkungan kerja fisik.

b. Pemetaan Jawaban Hasil Skor Total r Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Didapati kinerja karyawan sebagai variabel (Y) terletak pada interval bagus sebesar 66,39%, namun masih terdapat kesenjangan 33,61%. Yang wajib mendapatkan perhatian dari perusahaan apabila menginginkan perubahan terjadi pada karyawannya.

c. Perolehan Hasil Pengujian Validitas Untuk Variabel X (Lingkungan Kerja Fisik) Dan Y sebagai Kinerja

Indikator	Item Pernyataan	Validitas	r table	Keterangan
Penerangan	Item 1	0.62	0.266	Valid
	Item 2	0.77	0.266	Valid
Kebersihan	Item 3	0.77	0.266	Valid
	Item 4	0.73	0.266	Valid
	Item 5	0.71	0.266	Valid
Sirkulasi	Item 6	0.76	0.266	Valid
	Item 7	0.68	0.266	Valid
Kebisingan	Item 8	0.69	0.266	Valid
	Item 9	0.71	0.266	Valid

Indikator	Item Pernyataan	Validitas	r table	Keterangan
Kualitas	Item 1	0.48	0.266	Valid
	Item 2	0.56	0.266	Valid
	Item 3	0.56	0.266	Valid
Waktu	Item 4	0.75	0.266	Valid
	Item 5	0.53	0.266	Valid
	Item 6	0.61	0.266	Valid
Inisiatif	Item 7	0.77	0.266	Valid
	Item 8	0.67	0.266	Valid
	Item 9	0.72	0.266	Valid
Kemampuan	Item 10	0.6	0.266	Valid
	Item 11	0.51	0.266	Valid
	Item 12	0.57	0.266	Valid
	Item 13	0.47	0.266	Valid

Sesuai gambar yang memperlihatkan bahwa 9 pernyataan dari X variabel (lingkungan kerja fisik) dan 13 pernyataan dari Y variabel (kinerja) lebih besar dari R

tabel 0,266 artinya 9 dan 13 pernyataan yang akan diteliti sah atau valid untuk diadakan penelitian selanjutnya.

d. Perolehan Hasil Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel X (Lingkungan Kerja Fisik) dan Y Sebagai Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,78	9	Reliability
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,80	13	Reliability

Hasil yang diperoleh dalam 9 pernyataan X dan 13 pernyataan Y dapat terpercaya atau reliabel dikarenakan 0,78 dan 0,80 lebih besar dari 0,6 sebagai standart uji reliabilitas.

e. Nilai Hubungan atau Korelasi Yang Dianalisis

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.775 ^a	.601	.593	5.18706	.601	76.735	.000	2.133
A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik								
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Lingkungan kerja fisik (X) terhadap Kinerja (Y) dalam penelitian ini didapat nilai:

- Koefisien Korelasi : $r = 0.77$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.60$

koefisien korelasi $r = 0,77$ menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik Memiliki Hubungan Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,60$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

f. Perolehan Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.537	3.343		4.348	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	1.013	.116	.775	8.760	.000	1.000	1.000
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti peroleh:

- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.60$
- Persamaan Regresi : $Y = a + b_1X$
 $Y = 14,53 + 1,01 X$

Nilai koefisien korelasi $r^2 = 0.60$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.60$ menunjukkan bahwa variasi kinerja 60 % dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sedang sisanya 40% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel $Y = 14.53 + 1,013 X$ menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ditentukan oleh lingkungan kerja fisik, koefisien regresi variabel X sebesar 1.013 signifikan pada $\alpha = 0,05$. Jadi, apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 15,55 satuan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 1,013 satuan.

g. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Nilai **t hitung** variabel Lingkungan kerja fisik (X) sebesar 8,760 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 53-1-1 = 51$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,675 dengan demikian t hitung = $8,760 > t \text{ tabel} = 1,675$. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel lingkungan kerja fisik dengan t_{hitung} 8,760 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Pembahasan

a. Lingkungan Kerja Fisik Yang Dialami Karyawan Bisa Diketahui Dengan Jelas

Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini sudah baik tetapi ada masih ada beberapa kondisi lingkungan kerja fisik yang sangat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi. Oleh karena itu, agar pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik agar kinerja dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misi perusahaan. Terutama yang berhubungan dengan: 1) Penerangan, 2) Kebersihan, 3) Sirkulasi Udara, 4) Kebisingan. Hasil temuan pada ke-4 indikator ternyata lingkungan kerja fisik yang ada belum sepenuhnya baik karena dalam penerangan dengan item cahaya yang masuk secara langsung merupakan masalah terutama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, masalah selanjutnya berada pada kebersihan, sirkulasi dan kebisingan.

Lingkungan kerja fisik ternyata sangat penting dalam membangun kenyamanan bekerja sekaligus memperkuat teori dari Simamora 2016, dimana aspek yang sangat penting dalam perusahaan salah satunya lingkungan kerja fisik, karena lingkungan

kerjalah yang mendukung kondisi dimana kita bekerja. Pekerjaan akan lebih berkualitas apabila kenyamanan dalam bekerja mendukung.

b. Hasil kerja dari karyawan bisa diketahui lebih pasti

Permasalahan yang terjadi dari lingkungan kerja fisik membuat kinerja karyawan menurun dan tidak produktif lagi karena sesuai dengan temuan pada ke-4 indikator terutama yang berhubungan erat dengan kualitas dari pekerjaan karyawan, waktu, inisiatif dan kemampuan. Apabila kualitas pekerjaan yang dihasilkan menurun maka ada unsur keraguan pada pekerjaan yang dihasilkan, sehingga pimpinan bisa mengambil keputusan yang salah dan dampaknya pada tujuan yang sudah ditetapkan belum maksimal tercapai.

Sekaligus memperkuat pendapat dari Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

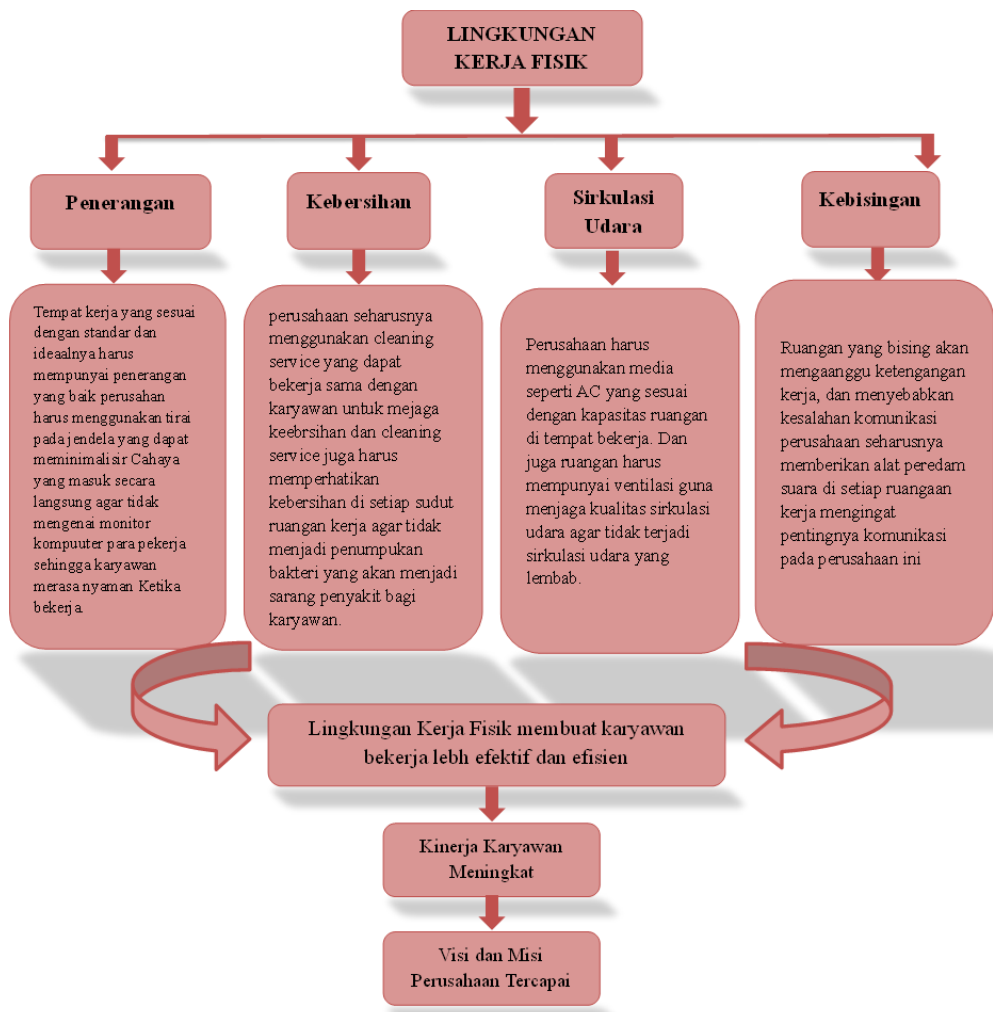
Terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja dan terdapat berpengaruh secara signifikan atau kuat yang berarti peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja fisik yang telah diuji untuk menjawab hipotesis dari penelitian ini atau hipotesis telah diterima.

Penelitian yang dihasilkan sekaligus memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh David Dharmawan Tanjung tahun 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga-Bandung, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Memberikan bentuk penerapan yang bisa bermanfaat bagi perusahaan

Kebisingan dalam lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengurangi produktivitas kerja karena pekerjaan yang tertunda. Kebisingan merupakan salah satu faktor yang tidak dikehendaki manusia, karena dari suara-suara yang mengganggu

berdampak pada ketenangan dan komunikasi saat bekerja. Implementasi selanjutnya dapat dijelaskan dalam gambar berikut:



D. SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

- 1) Lingkungan kerja fisik masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi.
- 2) Kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi karena hasil kerja karyawan mengalami penurunan sehingga perusahaan harus melaksanakan perbaikan-perbaikan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.
- 3) Terdapat hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit

Induk Distribusi Suluttenggo Bila lingkungan kerja fisik baik maka akan mampu meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi.

b. Saran

- 1) Perusahaan menggunakan tirai yang tebal untuk menutupi cahaya yang masuk secara langsung agar tidak mengenai komputer para karyawan dalam bekerja.
- 2) Perusahaan mempekerjakan tenaga *cleaning service* yang rajin dalam bekerja agar ruangan kerja tetap dalam keadaan bersih, indah, nyaman dan sehat.
- 3) Sebaiknya ruangan kerja menggunakan AC yang sesuai dengan kapasitas ruangan agar suhu udara dalam ruangan kerja tidak panas dan karyawan nyaman dalam bekerja.
- 4) Perusahaan sebaiknya menggunakan sekat kedap suara pada setiap ruangan sehingga suara bising dari luar ruangan tidak terdengar dan konsentrasi karyawan dalam bekerja dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Afandi. 2018. *Manajemen Perkantoran (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Arifin, N. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja* CV. Duta Senenan Jepara . Jurnal *Economia*.Vol. 6. No. 1. p. 11-21.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797>
- Christiyanto, A. (2020). Pelatihan, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)–Batan Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
<https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3061/>
- Cynthia.N (2015). *Manajemen Perkantoran*. Surabaya : Agora Vol. 3, No.2
- Gie, Liang. 2014. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handayani, R. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. Jurnal *Pariwisata*, 2(1), 40–50.
<https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2015). Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Paul Roelofsen. (2012) *The Impact of Office Environments on Employee Performance : The Design of the Workplace As a Strategy for Productivity Enhancement*. 2000. <http://doi.org/10.1108/14725960310807944>
- 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja.
- Riduwan, M.B.A. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*, Cet.15 (Cet.15). Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sondang P. Siagian. (2014). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen)*. Jakarta: Djambatan
- Sriathi, A. A. A. (2012). *Analisis Kinerja Karyawan Di the Villas Bali Hotel and Spa Kuta, Badung*. *Piramida*, 5(2), 1–11. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/2990>