

**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)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**KEN ETIKA PRABANINGTYAS**

**NIM. 12010115120032**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2019**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Ken Etika Prabaningtyas

Nomor Induk Mahasiswa : 12010115120032

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

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

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, 5 Agustus 2019

Dosen Pembimbing

(Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.)

NIP. 195702181984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Ken Etika Prabaningtyas  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115120032  
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **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)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

**Telah dinyatakan Lulus Ujian pada tanggal 19 Agustus 2019**

**Tim Penguji:**

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)

2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

3. Dr. Harry Soesanto, M.Kes (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dani Yonatan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **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)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Agustus 2019

Yang membuat pernyataan

Ken Etika Prabaningtyas

NIM : 12010115120032

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepada-Mu, ya Tuhan ku”  
(QS. Maryam 19:4).**

**Bersabarlah dengan kesabaran yang baik sampai tidak ada satu orangpun yang  
mengetahui kamu sedang bersabar.**

**Smart is what you become, not something you are -Anonim**

**Everything in life is a gamble, Nothing in life i can't handle -KR**

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Ayah saya Drs. Sutiyo.

Ibu saya Kustiyaningsih, S.Pd.

Ghea Shitta Prabawati, Imam Nurcahyo,

Galih Prabawening, Wise Herowati,

Riyan Budi Laksono

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 147 karyawan non medis yang merupakan karyawan bagian penunjang RSUD dr.Ashari Pematang dan sudah menjadi pegawai tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden yang diambil dengan metode purposive sampling. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan alat analisis SPSS 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi variabel motivasi kerja antara pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci: Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## **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 Pematang 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.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penelitian skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Departemen Manajemen Universitas Diponegoro. Skripsi ini juga dapat selesai berkat doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak motivasi, bimbingan, serta semangat secara tidak langsung selama proses belajar mengajar di kampus
2. Dr. Harjum Muharam, M.E. dan Dr. Mahfudz, S.E., M.T. selaku Ketua Departemen dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. H. Mochammad Chabachib M.Si., Akt. selaku dosen wali penulis yang selalu membimbing dan memotivasi penulis selama melewati proses perkuliahan.
4. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah bosan meluangkan waktu, memberikan arahan, dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses penelitian.
5. Segenap dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.

6. Mama Papa yang sangat penulis cintai dan banggakan, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi serta tidak pernah bosan untuk mendoakan dan menyemangati penulis.
7. Mbak Shitta, Mas Nur, Mas Galih, Mbak Wise, dan Riyan yang sangat penulis sayangi, yang selalu memberikan motivasi dan hiburan serta membantu pengerjaan skripsi ini.
8. Bapak Joko, Ibu Herly dan segenap karyawan RSUD dr.Ashari Pematang yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.
9. Mustika Wulan Sari dan Trilinda Sestyawati yang selalu memberi dukungan, bantuan dan hiburan tiada henti dalam proses penulisan skripsi.
10. Arum, Riris, Apit, Adi, Satrio, dan Amal yang saling mendoakan dan menyemangati satu sama lain dalam pengerjaan tugas akhir.
11. Dhanty dan Uca yang selalu menemani dan membantu penulis selama masa perkuliahan
12. Hafshah, Prisca, Elvira, Anggit, Crysna, Inung, dan Lauren yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memberi hiburan serta memberi dorongan selama pengerjaan skripsi.
13. Teman-Teman Manajemen 2015 yang sudah kebersamaan penulis selama masa perkuliahan

14. Teman-Teman dari Pemalang yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang selalu memberi dukungan selama masa perkuliahan di Undip.
15. Teman-Teman Kepanitiaan acara Manajemen, BEM FEB, BEM UNDIP, yang sudah memberi kesempatan untuk belajar dan berbagi pengalaman perihal keorganisasian.
16. Teman-Teman Kost Putri 18 yang selalu memberi semangat dan informasi selama masa perkuliahan.

Bagai gading yang tak retak, demikian pula penulis serta penelitian ini yang masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun. Penulis juga berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, terutama bagi RSUD dr.Ashari Pemalang.

Semarang, Agustus 2019

Ken Etika Prabaningtyas  
NIM 12010115120032

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	13
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	14

1.4 Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori .....	16
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik .....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik .....	21
2.1.4 Motivasi Kerja .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Keterkaitan Antar Variabel .....	37
2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja .....	37
2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja .....	37
2.3.3 Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.3.4 Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan ....	39
2.3.5 Lingkungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.4 Kerangka Pemikiran .....	40
2.5 Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	43

3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	48
3.3.1 Jenis Data .....	48
3.3.2 Sumber Data .....	48
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	49
3.4.1 Studi Pustaka .....	49
3.4.2 Kuesioner .....	49
3.5 Metode Analisis Data .....	50
3.5.1 Uji Instrumen .....	50
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.5.3 Uji Hipotesis .....	52
3.5.4 Uji Sobel .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD dr.Ashari Pematang .....	57
4.1.2 Visi, Misi, dan Motto RSUD dr.Ashari Pematang .....	58
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD dr.Ashari Pematang .....	60
4.1.4 Lokasi RSUS dr.Ashari Pematang .....	61

4.1.5 Gambaran Umum Responden .....	61
4.2 Analisis Deskriptif .....	64
4.2.1 Analisis Angka Indeks .....	65
4.3 Analisis Data .....	72
4.3.1 Uji Instrumen .....	72
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	75
4.3.3 Uji Hipotesis .....	81
4.3.4 Uji Sobel .....	94
4.4 Pembahasan .....	97
4.4.1 Pengaruh antara Lingkungan Fisik terhadap	
Motivasi Kerja .....	97
4.4.2 Pengaruh antara Lingkungan Non Fisik terhadap	
Motivasi Kerja .....	98
4.4.3 Pengaruh antara Lingkungan Fisik terhadap	
Kinerja Karyawan .....	99
4.4.4 Pengaruh antara Lingkungan Non Fisik terhadap	
Kinerja Karyawan .....	100

4.4.5 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap	
Kinerja Karyawan .....	102
BAB V PENUTUP .....	103
5.1 Kesimpulan .....	103
5.2 Implikasi Teoritis .....	104
5.3 Implikasi Manajerial .....	105
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	107
5.5 Saran Untuk Penelitian Mendatang .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keluhan Pasien RSUD dr.Ashari Pematang	5
Tabel 1.2 Pengukuran Pencahayaan	7
Tabel 1.3 Pengukuran Kebisingan	8
Tabel 1.4 Pengukuran Suhu	9
Tabel 1.5 Research Gap	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Variabel	44
Tabel 3.2 Rekapitulasi Perhitungan Sampel	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Usia Responden	62
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	63
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	64
Tabel 4.5 Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja Fisik	66
Tabel 4.6 Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	68
Tabel 4.7 Angka Indeks Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.8 Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	73

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Model I .....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Model II .....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas .....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model I .....	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model II .....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik T Model I .....	86
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik T Model II .....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F Model I .....	91
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik F Model II .....	92
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model I .....	93
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model II .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79
Gambar 4.3 Analisis Jalur .....	84
Gambar 4.4 Gambar Uji Sobel Lingkungan Fisik teradap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	95
Gambar 4.5 Gambar Uji Sobel Lingkungan Non Fisik teradap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja .....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN .....	113
LAMPIRAN B KUESIONER PENELITIAN .....	115
LAMPIRAN C HASIL KUESIONER .....	123
LAMPIRAN D HASIL OUTPUT SPSS .....	126

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada lingkungan bisnis, kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting. Karyawan adalah penggerak utama tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Maka dari itu, faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan haruslah diperhatikan. Dengan memelihara kenyamanan karyawan sama halnya sebuah perusahaan sedang memelihara aset perusahaannya untuk jangka panjang. Pemeliharaan karyawan perlu dilakukan untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tersebut tidak memilih perusahaan lain. Seperti kita ketahui bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan kemampuan kinerja yang bagus, maka akan mendorong perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif karena sumber daya manusianya yang unggul. Kemajuan dan kecanggihan yang dimiliki perusahaan tidak akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya jika sumber daya yang dimiliki tidak berperan. Sering kali kinerja merujuk pada seberapa baik keberhasilan yang dicapai oleh sumber daya yang tersedia. Menurut Sunyoto (2012) Kinerja adalah mental dan sikap yang selalu mengupayakan dan memiliki pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari lebih baik dari hari ini.

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). Penelitian yang dilakukan oleh Murfat dan Basamalah (2018) yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Lion Mentari Airlines Makasar” membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh mencapai 55,4% dan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor diluar model. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti, dkk (2014) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 62,6%. Sejalan dengan penelitian tersebut, Cintia dan Gilang (2016) juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai t hitung ( $4,335 > 2,018$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

Penelitian Djastuti dan Widyaningrum (2016) yang mengatakan bahwa Lingkungan Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ( $4,237 > 1,671$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal serupa juga dikatakan oleh Cintia dan Gilang (2016) lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8% dengan nilai signifikansit  $0.000 < \alpha$  (alpha) 0.05.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, Lingkungan terbagi atas dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan fisik yaitu semua yang ada disekitar tempat kerja dan bisa mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, misalnya suhu udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, penerangan, musik, dll. Begitupun juga 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, serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan

semestinya menciptakan kondisi yang nyaman dan suportif antar karyawan dikantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan non fisik adalah semua kondisi yang ada di perusahaan dan berhubungan dengan hubungan rekan kerja, seperti kerjasama tim, maupun hubungan antara atasan dan bawahan, atau sesama rekan kerja satu tingkat.

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.

Seperti halnya dari individu orang tersebut, apakah lingkungan mempengaruhi kinerja individu atau individu tersebut yang sudah memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri. Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja setiap individu dapat mengalami kenaikan dan penurunan yang disebabkan

banyak faktor. 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 Pematang. 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 1.1**

**Keluhan Pasien RSUD dr.Ashari Pematang**

NO	TERIMA DARI KANTOR ORGANISASI	TERIMA DARI MASYARAKAT (NOMOR HP)	TANGGAL	JAM	ISI SMS
1.		+6281911570738	28-01-2018	15.43WIB	K&S, TOLONG SATPAMNYA AGAR LEBIH RAMAH THDP TAMU BESUK.
2.		+6287711574572	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.		+6287711574572	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.		+6285842010085	23-02-2018	16.42WIB	Aslmualaikum kami mohon Outdoor AC di

					pngambilan obat, sebaiknya di pindah ke atas atau ke samping. Karna udara sangat panas apalgi jika penuh orang. Trims
5.		+6287830667774	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.		+6281215912534	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.		+6285726938163	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. Berikut adalah data Lingkungan Fisik RSUD Ashari:

**Tabel 1.2**  
**Pengukuran Pencahayaan**

No	Ruangan	Titik Pengukuran					∏	Stand.	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Diklat (Kantor) Pukul 10.22	58,4	65,5	104,4	23,54	16,50	53,67	<b>Min. 100 lux</b>	- Lampu mati dengan sebagian gorden tertutup - Termasuk pencahayaan yang kurang baik
2.	Diklat (Aula) Pukul 10.40	59,0	53,9	63,0	62,7	64,2	60,56		- Lampu menyala 5 buah - Termasuk Pencahayaan yang kurang baik

3.	Ruang TU Pukul 10.50	83,2	105,1	106,1	103,4	92,3	98,02	- Lampu menyala 8 buah  - Termasuk Pencahayaannya yang cukup baik
----	-------------------------	------	-------	-------	-------	------	-------	--

Pengukuran dengan alat *Lightmeter*

Berdasarkan pengukuran tersebut, diketahui pencahayaan yang kurang baik pada 3 ruangan kerja di RSUD Ashari. Menurut Kepmenkes RI No. 1204/Menkes/SK/X/2004 standar yang berlaku untuk pencahayaan ruang administrasi/kantor di Rumah Sakit yang baik adalah **minimal 100 lux**. Dengan begitu, pencahayaan pada ketiga ruangan ini masih dikategorikan dibawah standar minimal dan kurang baik untuk aktivitas pekerjaan karyawan. Bisa menyebabkan mata cepat lelah dan berkurangnya daya konsentrasi pada pekerjaan.

**Tabel 1.3**  
**Pengukuran Kebisingan**

No	Ruangan	Titik Pengukuran			∏	Stand.	Ket.
		1	2	3			
1.	Diklat (Kantor) Pukul 10.22	61,5	75,1	78,7	71,77	<b>Maks. 45 dBA.</b>	- Tidak terlalu ramai - Termasuk ruang yang bising
2.	Diklat (Aula) Pukul 10.40	54,3	50,9	56,7	53,67		- Ruangan Kosong - Termasuk ruang yang bising

3.	Ruang TU Pukul 10.50	83,0	82,6	82,4	82,67		- Ruangan ramai - Banyak aktivitas - Termasuk ruang yang bising
----	-------------------------	------	------	------	-------	--	---

Pengukuran dengan alat *Sound Level Meter*

Berdasarkan pengukuran tersebut, didapatkan hasil bahwa ketiga ruang kerja karyawan termasuk ruangan yang bising. Menurut Kepmenkes RI No. 1204/Menkes/SK/X/2004 standar yang berlaku untuk kebisingan ruang administrasi/kantor di Rumah Sakit yang baik adalah **maksimal 45 dBA**. Dengan begitu, tingkat kebisingan pada ketiga ruangan ini dikategorikan diatas standar maksimal dan kurang baik untuk aktivitas pekerjaan karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Pengukuran Suhu (°C)**

No	Ruangan	Titik Pengukuran			∏	Stand.	Ket.
		1	2	3			
1.	Diklat (Kantor) Pukul 10.22	27,9	27,8	27,7	27,8	21 <sup>0</sup> -24 <sup>0</sup> C	- Ruangan menggunakan AC - Termasuk ruangan yang kurang nyaman
2.	Diklat (Aula) Pukul 10.40	28,4	28,4	28,4	28,4		- Ruangan menggunakan AC - Termasuk ruangan yang kurang nyaman

3.	Ruang TU Pukul 10.50	27,2	27,2	27,4	27,3	- Ruang menggunakan AC - Termasuk ruangan yang kurang nyaman.
----	-------------------------	------	------	------	------	--

Pengukuran dengan alat *Hygro Meter*

Berdasarkan pengukuran tersebut, didapatkan hasil bahwa ketiga ruang kerja karyawan termasuk ruangan yang kurang nyaman karena tidak sesuai dengan standar yang berlaku. Menurut Kepmenkes RI No. 1204/Menkes/SK/X/2004 standar yang berlaku untuk Suhu ruang administrasi/kantor di Rumah Sakit yang baik adalah **21-24°C**. Dengan begitu, suhu pada ketiga ruangan ini dikategorikan diatas standar dan kurang baik untuk kesehatan serta aktivitas pekerjaan karyawan.

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 1.5**  
**Ringkasan *Research Gap***

<i>Issue</i>	<b>Hasil</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Objek Penelitian</b>	<i>Research Gap</i>
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan</b>	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	
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan</b>	Positif dan Signifikan	Widianingrum 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.	

Pra survey yang dilakukan pada bulan Januari-Februari 2019, peneliti melakukan pengamatan langsung pada beberapa kondisi ruangan pada RSUD Ashari Pemalang. Salah satu yang menjadi faktor ketidaknyamanan pada ruangan Tata Usaha adalah AC yang tidak begitu terasa dan ruang gerak yang sempit. Hal serupa juga dirasakan pada ruangan Diklat bagian kantor.

Dalam penelitian ini, peneliti menempatkan Motivasi kerja sebagai variabel mediasi karena motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam atau luar, yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bergerak, bekerja, dan berproduktivitas.

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.

## 1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar permasalahan yang terjadi di RSUD Ashari Pematang Bahau bahwa beberapa Lingkungan fisik yang tersedia tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Kepmenkes RI No. 1204/Menkes/SK/X/2004, serta adanya keluhan-keluhan pasien tentang kinerja karyawan dan fasilitas yang ada dirumah sakit kurang layak, dan juga ditemukannya hubungan karyawan dengan atasan yang kurang akrab, hal ini menunjukkan adanya *fenomena gap*. Adapun penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian antar peneliti, hal ini membuktikan ditemukannya *research gap* pada variabel-variabel skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi”**. Sehingga permasalahan penulis yakni Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan RSUD Ashari Pematang Bahau dengan mendasarkan pada Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan adanya motivasi kerja. Berikut pertanyaan penelitian yang diusulkan pada penelitian ini:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?

3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai dan kegunaan penelitian ini.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan non fisik terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memberi kegunaan bagi perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan serta memberi referensi tambahan untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan dalam menilai kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik berdasarkan motivasi kerja.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan berisi perihal yang akan dibahas dan diteliti didalam proposal skripsi diantaranya latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab II berisi teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini, adapun juga uraian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional dan indikator, penentuan lokasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang diperlukan, metode pengumpulan data serta metode analisi data yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, pengujian, dan analisis data, serta interpretasi hasil.

### **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir dalam penelitian ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan data dan pembahasan, menjelaskan kekurangan atau keterbatasan penelitian serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya yang serupa.