

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MORE
COFFEE & SPACE KABUPATEN SUBANG JAWA
BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Zidan Ilmana
6031901217

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No.
720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024

**THE INFLUENCE OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT MORE COFFEE & SPACE IN SUBANG REGENCY WEST
JAVA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By

Zidan Ilmana

6031901217

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Accredited by LAMEMBA No.

720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MORE COFFEE
& SPACE KABUPATEN SUBANG JAWA BARAT**

Oleh:

Zidan Ilmana

6031901217

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Katlea Fitriani, S.T., M.SM., CIPM

Pembimbing Skripsi

Ko-pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti, S.E., M.M

Indrasari Tjandraningsih. Dra., M.A

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Zidan Ilmana
Tempat, tanggal lahir : Depok, 01 Januari 2001
NPM : 6031901217
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MORE COFFEE & SPACE KABUPATEN SUBANG JAWA BARAT

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Dr. Regina Deti, S.E., M.M.

Indrasari Tjandraningsih, Dra., M.A

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri:

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Bandung, 9 Januari 2024

Dinyatakan tanggal : 9 Januari 2024

Pembuat pernyataan : Zidan Ilmana



(Zidan Ilmana)

ABSTRAK

Industri kuliner, khususnya kedai kopi, menandai keberadaan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang berpengaruh dalam aktivitas ekonomi di Indonesia. Sumber daya manusia menjadi unsur kritis dalam menjaga daya saing dan pertumbuhan industri ini. Dengan melibatkan pekerja dari berbagai lapisan masyarakat, industri kedai kopi seperti More Coffee & Space yang berlokasi di Kabupaten Subang memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan lapangan pekerjaan, memperkuat perekonomian lokal, dan memberdayakan individu-individu untuk berperan aktif dalam kegiatan ekonomi. More Coffee & Space memiliki harapan pada pekerjanya untuk memberikan kontribusi yang optimal guna mencapai tujuan perusahaannya. Melalui preliminary research dengan observasi dan wawancara pendahuluan dengan karyawannya, beberapa alasan tidak berhasil mencapai target perusahaan yang ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space Kabupaten Subang, Jawa Barat. Lingkungan kerja fisik melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, dan suhu, kebersihan lingkungan sementara lingkungan kerja non-fisik mencakup faktor-faktor seperti hubungan kerja antar karyawan maupun atasan dengan bawahan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan survei kuesioner yang disebarakan kepada karyawan More Coffee & Space. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik, termasuk regresi dan koefisien determinasi untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non-fisik masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi $Y = 11.743 + 0.773X_1 + 0.875X_2 + e$. Adapun dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan panduan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas lingkungan kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri makanan dan minuman.

Kata kunci: Lingkungan Kerja non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Kedai Kopi, UMKM.

ABSTRACT

Culinary industry, especially coffee shops, marks the presence of Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) that significantly influence economic activities in Indonesia. Human resources play a critical role in maintaining the competitiveness and growth of this industry. Involving workers from various segments of society, coffee shop industries like More Coffee & Space located in Kabupaten Subang contribute positively to job creation, strengthen the local economy, and empower individuals to actively participate in economic activities. More Coffee & Space places expectations on its employees to provide optimal contributions to achieve the company's goals. Through preliminary research, including observations and initial interviews with its employees, several reasons for not meeting the company's set targets have been identified.

This research aims to analyze the influence of physical and non-physical work environments on employee performance at More Coffee & Space in Kabupaten Subang, West Java. The physical work environment involves aspects such as workspace design, lighting, temperature, and environmental cleanliness, while the non-physical work environment encompasses factors like work relationships between employees and superiors with subordinates.

The research methodology employed is explanatory research with a survey questionnaires distributed to More Coffee & Space employees. The collected data are analyzed using statistical methods, including regression and coefficient of determination, to measure the relationships between the examined variables.

The research results show that the physical and non-physical work environment each partially influences employee performance with the results of the regression equation $Y = 11.743 + 0.773X_1 + 0.875X_2 + e$. The results of the coefficient of determination test show that non-physical work environment variables and physical work environment simultaneously influence employee performance by 45.3% and the remainder is influenced by other factors not discussed in this research. The implications of these findings can provide guidance for company management in improving the effectiveness of the work environment to support increased employee performance. This study is expected to contribute to human resource management literature, especially in the context of the food and beverage industry

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Physical Work Environment, Employee Performance, Coffee Shop, UMKM*

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, kami ingin menyampaikan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya yang telah membimbing langkah-langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada More Coffee & Space Kabupaten Subang Jawa Barat" Skripsi ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan. Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dan doa yang tak terhingga dari pihak yang memainkan peran penting dalam perjalanan penelitian ini, mulai dari awal hingga akhir. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Orang tua yang memberikan restu, doa, dan dukungan selama penulis menempuh studi Sarjana Manajemen.
2. Ibu Dr. Regina Deti, S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing yang sangat dihormati. Terima kasih atas bimbingan, arahan, dan pengetahuan berharga yang diberikan dengan kesabaran dan perhatian penuh.
3. Ibu Indrasari Tjandraningsih, Dra., M.A., sebagai dosen ko-pembimbing. Terima kasih atas bimbingan, arahan, ilmu, dan dukungan dengan kesabaran dan perhatian penuh, baik di dalam maupun di luar kelas.
4. Ibu Irsanti Hasyim, S.E., M.S.M., M.Eng., sebagai dosen wali. Terima kasih atas bantuan dalam menentukan perencanaan studi, serta bimbingan dan arahan selama penulis menempuh studi.
5. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan. Terima kasih atas ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan dan kiat-kiat berharga yang diberikan kepada penulis.
6. Seluruh dosen pengajar, staf tata usaha, staf perpustakaan, dan pekerja Fakultas Ekonomi yang memberikan bantuan pelayanan, dukungan, dan doa selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

7. Keluarga besar Manajemen Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2019. Terima kasih atas kehadiran yang memberikan berbagai cerita dan pengalaman dalam dinamika perjalanan bersama selama perkuliahan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan tulus hati, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan baik dalam struktur maupun pemilihan kata. Penulis sangat terbuka terhadap saran dan kritik dari berbagai pihak, dengan harapan dapat memperbaiki dan membangun diri sebagai peneliti ke depannya. Terima kasih atas pengertian dan dukungan yang diberikan.

Bandung, 9 Januari 2024

Penulis,



Zidan Ilmana

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Kerangka Pemikiran	11
1.6 Hipotesis Penelitian.....	13
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Lingkungan kerja non fisik	18
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1 Manajemen Kinerja.....	20
2.3.2 Teori Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	21
2.3.4 Aspek - aspek penilaian kinerja	21
2.3.5 Indikator kinerja karyawan	23
2.4 Peneliti Terdahulu.....	24
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	28
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	28
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4 Operasional Variabel	31
3.5 Pengukuran Variabel.....	36

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1 Teknik Statistik Deskriptif	39
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.1 Uji Normalitas.....	40
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.9 Uji Statistika	40
3.9.1 Analisis Linear Berganda.....	40
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.10 Objek Penelitian	41
3.10.1 Profil Responden.....	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Analisis Variabel Lingkungan Kerja non Fisik.....	45
4.1.1 Dimensi Hubungan antar Karyawan.....	45
4.1.2 Dimensi Hubungan Atasan dan Karyawan	47
4.1.3 Rekapitulasi Skor Total Lingkungan Kerja non Fisik.....	48
4.2 Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	49
4.2.1 Dimensi Fasilitas Kerja.....	50
4.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan	53
4.3.1 Dimensi Kualitas.....	53
4.3.2 Dimensi Kuantitas.....	55
4.3.3 Dimensi Ketepatan Waktu	56
4.3.4 Dimensi Efektivitas.....	58
4.3.5 Dimensi Kemandirian	60
4.3.5 Rekapitulasi Skor Total Kinerja Karyawan	61
4.4 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.1.1 Uji Normalitas	63
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas	64
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4.2 Analisa Regresi Linear berganda	65

4.4.2.1 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	65
4.4.2.2 Uji F	66
4.4.2.3 Uji T	67
4.4.3 Model Regresi Penelitian	67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	78
RIWAYAT HIDUP	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di 34 Provinsi Indonesia.....	3
Gambar 1.2 Kerangka Penelitian	13
Gambar 3.1 Karyawan More Coffee & Space	30
Gambar 3.2 Logo More Coffee & Space	41
Gambar 3.3 Situasi More Coffee & Space.....	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Gambar 4.3 Model Regresi	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pekerja More Coffee& Space	6
Tabel 1.2 Wawancara Kinerja Karyawan More Coffee & Space	7
Tabel 1.3 Wawancara Kinerja Karyawan More Coffee & Space (Lanjutan)	8
Tabel 1.4 Wawancara Lingkungan Kerja non Fisik More Coffee & Space	8
Tabel 1.5 Wawancara Lingkungan kerja Fisik More Coffee & Space	9
Tabel 2.1 <i>Journal Mapping</i>	24
Tabel 2.2 <i>Journal Mapping</i> (Lanjutan)	25
Tabel 2.3 <i>Journal Mapping</i> (Lanjutan)	26
Tabel 2.4 <i>Journal Mapping</i> (Lanjutan)	27
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan More Coffee & Space	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	32
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	33
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	34
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	35
Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)	36
Tabel 3.8 Pengukuran <i>Likert Scale</i>	37
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja non Fisik	38
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik	38
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	39
Tabel 3.12 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 3.13 Usia Responden	43
Tabel 3.14 Pendidikan Responden	43
Tabel 3.15 Lama Pekerjaan Responden	43
Tabel 4.1 Hasil Data Kuesioner Dimensi Hubungan antar Karyawan	45
Tabel 4.2 Hasil Data Kuesioner Dimensi Hubungan Atasan dan Karyawan	47
Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Skor Lingkungan Kerja non Fisik	48
Tabel 4.4 Hasil Data Kuesioner Dimensi Fasilitas Kerja	50
Tabel 4.5 Hasil Data Kuesioner Dimensi Kualitas	53
Tabel 4.6 Hasil Data Kuesioner Dimensi Kuantitas	55
Tabel 4.7 Hasil Data Kuesioner Dimensi Ketepatan Waktu	56

Tabel 4.8 Hasil Data Kuesioner Dimensi Efektivitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Data Kuesioner Dimensi Kemandirian	60
Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Skor Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.14 Hasil Uji F	66
Tabel 4.15 Hasil Uji T	67

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	78
I. Pembukaan	78
II. Identitas Diri	79
III. Pernyataan Variabel	80
Bank Data.....	84
I. Lingkungan Kerja non Fisik.....	84
II. Lingkungan Kerja Fisik	85
III. Kinerja Karyawan.....	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan salah satu penunjang aktivitas ekonomi di Indonesia (Gunawan et al., 2021). Mengutip data Kementerian Keuangan Republik Indonesia tahun 2021 menyatakan bahwa jumlah UMKM di Indonesia sebanyak 64,2 juta dan memberikan kontribusi terhadap produk domestik bruto Indonesia sebesar 61% atau kurang lebih 8,6 triliun rupiah sehingga dapat menyerap 97 % angkatan kerja dan mengintegrasikan sampai 60% total investasi Indonesia. Penting untuk memajukan UMKM guna merangsang pertumbuhan ekonomi Indonesia maupun pertumbuhan ekonomi lokal yaitu perekonomian Kabupaten Subang. Adapun jumlah UMKM pada tahun 2021 di Kabupaten Subang menurut Badan Pusat Statistik yaitu sebanyak 18.014 dari total 622.225 di Jawa Barat. Dalam upaya memajukan UMKM, diperlukan peningkatan pada berbagai aspek yang menjadi dasar operasional bisnis, termasuk pembaruan pada sumber daya manusia. Perlunya memperhatikan sumber daya manusia merupakan aspek penentu salah satunya kinerja karyawan (Noe et al., 2020).

Kurangnya sikap profesionalisme seorang karyawan terhadap pekerjaannya merupakan indikasi penurunan kinerja karyawan. Hal ini dikatakan oleh Tarigan (2022) bahwa penerapan profesionalisme di tempat kerja oleh perusahaan dapat dinilai sebagai kualitas produksi dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas merupakan tingkat profesionalisme seorang karyawan, sedangkan kualitas produksi itu sendiri menunjukkan tingkat produktivitas. Selain itu menurut Tarigan (2022), yang menjadi indikasi lainnya dari produktivitas karyawan yang tinggi yaitu, mencakup peningkatan dalam kualitas karyawan, pengurangan tingkat absensi, penurunan perputaran tenaga kerja, serta peningkatan standar hidup di lingkungan kerja. Hal ini tercermin dari peningkatan jumlah tenaga kerja, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, pengurangan tingkat stres, dan jumlah kecelakaan kerja yang lebih rendah.

Prestasi kerja karyawan bervariasi antara satu individu dan individu lainnya karena kinerja karyawan memiliki sifat yang personal sehingga merujuk pada pencapaian kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi (Sembiring, 2020). Selain itu, kinerja juga mencerminkan hasil dari upaya individu serta kemampuan dan tindakan yang diterapkan dalam situasi khusus. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Indikator prestasi suatu perusahaan serta keberhasilan manajer dalam perusahaan dapat tercerminkan oleh kinerja karyawannya, maka Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu kapasitas karyawan dalam memberikan kontribusi yang dicapai terhadap perusahaan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Fahmi, 2019). Memperoleh kinerja karyawan yang baik tentunya akan menjadi tantangan suatu perusahaan, oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja agar dapat memperhitungkan kinerja karyawannya dan perusahaan harus mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi kondisi kinerja karyawan tersebut.

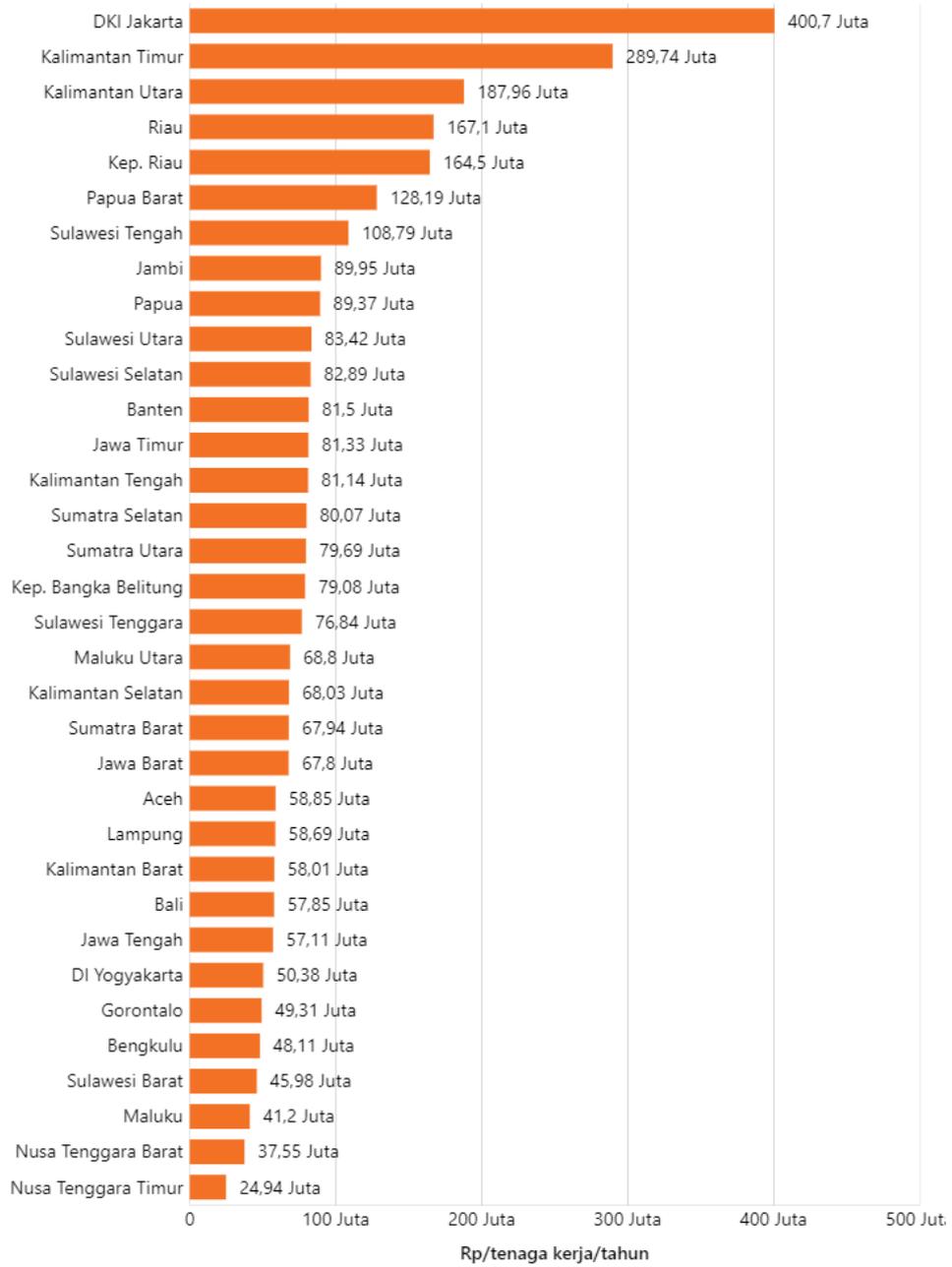
Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan produktivitas dari karyawan itu sendiri (Tarigan et al., 2022). Peningkatan produktivitas karyawan menunjukkan adanya kecenderungan dalam meningkatkan aspek kinerja karyawan yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Adapun menurut Kementerian Ketenagakerjaan 2022, produktivitas tenaga kerja setiap provinsi Indonesia ditunjukkan pada gambar 1.1 dibawah ini.

Gambar 1.1

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di 34 Provinsi Indonesia



Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di 34 Provinsi Indonesia (2022)*



Sumber:
Kementerian Ketenagakerjaan

Informasi Lain:
angka sangat sementara

Sumber: databoks.katadata.co.id

Data diatas menunjukkan bahwa provinsi Jawa Barat berada pada posisi 22 dengan tingkat produktivitas sebesar 67,8 Juta. Perbandingan tingkat produktivitas Jawa Barat dengan provinsi-provinsi lain yang berada di peringkat lebih tinggi maupun lebih rendah dapat memberikan wawasan tambahan. Pemahaman lebih lanjut mengenai keunggulan dan kelemahan yang dimiliki oleh Jawa Barat dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan atau program yang bertujuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja di provinsi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas menggambarkan bahwa produktivitas di Indonesia dipengaruhi oleh pelaku ketenagakerjaan di seluruh Indonesia salah satunya bisnis UMKM yang menjadi penopang perekonomian Indonesia maupun lokal. Dengan kata lain, pemberdayaan ketenagakerjaan itu penting dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan di Jawa Barat.

Dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia di dalam perusahaan terdapat beberapa cara yang dilakukan salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Sinambela & Lestari, (2021) dalam jurnalnya, lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu pihak manajerial perlu mengupayakan membuat lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para pekerja agar memiliki rasa semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan et al (2022) bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Pematangsiantar. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawannya. Tarigan et al (2022) juga berkesimpulan bahwa kinerja karyawan di PT Astra Honda Pematangsiantar meningkat apabila dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan atau perbaikan pada lingkungan kerja fisik diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang kurang baik atau memburuk dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Hafee et al (2019) mengatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja diperlukannya

perhatian lingkungan kerja yang lebih baik sebab, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

Dalam memastikan efisiensi karyawan di perusahaan, penting untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal, termasuk memiliki tata letak kantor yang baik. Faktor lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Ini juga memiliki dampak langsung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih setia terhadap tempat kerja mereka dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Seperti yang dikemukakan oleh (Nabawi, 2019), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas sehari-hari mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring (2020) mengatakan bahwa masalah yang terindikasi di Bank Sinarmas Medan terkait lingkungan kerja yaitu tidak adanya hubungan harmonis dan kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawannya maupun dengan atasan. Hal ini menyebabkan kurangnya rasa nyaman dalam bekerja di lingkungan kerja tersebut. Sedangkan seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal membutuhkan lingkungan kerja yang memadai dan kerja sama antara karyawan maupun dengan atasan terjalin dengan harmonis.

Adapun objek dari penelitian ini salah satu usaha mikro kecil menengah (UMKM) yaitu More Cofee & Space yang merupakan usaha kedai kopi di Kabupaten Subang yang berdiri pada tahun 2021. Kegiatan utama More Coffee & Space menjual produknya yaitu minuman panas atau dingin seperti kopi, susu, teh dan juga menjual makanan-makanan ringan dan berat seperti cemilan dan nasi. Saat ini More Coffee & Space melibatkan banyak pekerja untuk memenuhi kegiatan usahanya, sehingga penyedia jasa kedai kopi ini harus memberikan perhatian khusus terhadap pekerjanya agar karyawan merasa aman, nyaman, dan sehat dalam pekerjaannya dengan harapan akan meningkatkan kinerja dari More Coffee & Space itu sendiri.

Dalam konteks ini peneliti melakukan wawancara kepada pihak manajerial dari More Coffee & Space dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja dari para pekerjanya. Pihak manajerial mengatakan bahwa diberlakukan program evaluasi dengan melakukan penilaian kinerja pekerjanya berdasarkan produksi, pemahaman produk, ketepatan waktu dan kehadiran. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai merujuk pada prestasi kerja atau output, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut merupakan data kehadiran pekerja More Coffee & Space dalam 3 bulan terakhir :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pekerja More Coffee & Space

Bulan	Produksi Produk		Pemahaman produk		Ketepatan Waktu		Kehadiran	
	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil
September	10.000 Cup	9.000 Cup	100% karyawan bar dapat meramu <i>condiment</i> produk dengan hafal	60% karyawan bar dapat meramu <i>condiment</i> produk dengan hafal, sedangkan 40% karyawan bar lainnya masih membutuhkan catatan <i>condiment</i> produk	100%	91%	99%	92%
Oktober	10.000 Cup	8.100 Cup			100%	93%	99%	90%
November	10.000 Cup	8.200 Cup			100%	92%	99%	93%

Sumber : Olahan Penulis

Berdasarkan pada wawancara mendalam yang dilakukan kepada pihak manajerial More Coffee & Space, narasumber menyebutkan bahwa ketepatan waktu meliputi proses pembuatan produk yang diukur dari lama atau tidaknya produk sampai ditangan konsumen dan karyawan datang ketempat kerja tepat waktu merupakan indikator terpenting yang dijunjung tinggi perusahaan sehingga

perusahaan menargetkan ketepatan waktu setiap karyawan 100%, namun pada kenyataannya pihak manajerial menyebutkan bahwa karyawan belum 100% tepat waktu tetapi masih menunjukkan ketepatan waktu yang baik, yaitu pada rata-rata presentase 90%. Begitu pula pada indikator kehadiran, Pemilik menargetkan kehadiran pada presentase 99%, namun kehadiran karyawan menunjukkan presentase secara rata-rata 90%. Pada indikator produksi produk, peningkatan produksi produk oleh karyawan di atas target minimum terjadi pada bulan September sebanyak 9.000 Cup dari 10.000 cup, adapun pada bulan oktober dan november hasil produksi produk masih dibawah target dengan rata-rata hasil produksi sebanyak 8000an. Melihat pada indikator pemahaman produk, Perusahaan menargetkan 100% karyawannya untuk memahami dan menghafal seluruh *condiment* pada ramuan kopi, namun masih ada 40% karyawan yang masih bergantung pada resep menu. Dapat disimpulkan dari wawancara tersebut bahwa perusahaan belum dapat merealisasikan targetnya sesuai pada persentase setiap indikator, sehingga terdapat kesenjangan yang perlu diketahui lebih lanjut mengenai penyebabnya.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Kinerja Karyawan di More Coffee & Space

Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah responden	Jawaban Wawancara
Kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas perusahaan	6	Berdasarkan pada 6 responden, dapat disimpulkan bahwa sering terjadinya keluhan atau <i>complaint</i> dari konsumen mengenai rasa produknya yang berbeda dari sebelumnya. Hal ini membuat konsumen kurang yakin untuk membeli menu yang serupa di pembelian selanjutnya.
Hasil kerja yang sesuai target	8	Berdasarkan pada jawaban 8 responden, dapat disimpulkan bahwa dalam pencapaian target penjualan, perusahaan kerap kali tidak mencapai target yang ditentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya berdasarkan responden yaitu karena masih kurangnya kegiatan promosi.
Jumlah Kehadiran	8	Berdasarkan pada jawaban 8 responden, dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan sering kali menjadi masalah yang diungkapkan oleh pihak manajemen karena terdapat beberapa karyawan yang melakukan izin tanpa pemberitahuan profesional.

Sumber: Olahan Penulis

Tabel 1.3
Hasil Wawancara Kinerja Karyawan di More Coffee & Space
(Lanjutan)

Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah responden	Jawaban Wawancara
Penggunaan sumber daya dengan optimal	5	Berdasarkan kelima responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa bahan baku yang menumpuk di tempat penyimpanan stok sampai tenggat kadaluarsa yang melebihi, sehingga bahan baku tersebut dibuang secara percuma tanpa diolah. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan menyebabkan kerugian.
Melakukan Pekerjaan tanpa pengawasan	6	Berdasarkan pada keenam responden, dapat disimpulkan bahwa manajemen tidak memonitor kinerja karyawan secara konsisten setiap hari sehingga beberapa karyawan kerap bermain <i>game</i> dan menggunakan gawainya saat pada jam kerja.

Sumber: Olahan Penulis

Tabel 1.4
Hasil Wawancara Lingkungan Kerja non Fisik di More Coffee & Space

Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah responden	Jawaban Wawancara
Hubungan Antar Karyawan	7	Berdasarkan pada ketujuh responden, dapat disimpulkan bahwa sering terjadinya miskomunikasi antara karyawan. Hal tersebut kerap kali terjadi saat karyawan hendak memutuskan hal operasional sehingga berdampak pada efektivitas waktu yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
Hubungan Atasan dengan Karyawan	5	Berdasarkan pada jawaban kelima responden, dapat disimpulkan bahwa adanya kecenderungan kurang leluasa dan rasa canggung karyawan terhadap atasan, sehingga terdapat beberapa permasalahan yang terjadi namun karena perasaan canggung tersebut membuat permasalahan yang seharusnya dilaporkan kepada atasan tetapi tidak tersampaikan sehingga permasalahan tersebut kerap menjadi beban karyawan semata.

Sumber: Olahan Penulis

Tabel 1.5
Hasil Wawancara Lingkungan Kerja Fisik di More Coffee & Space

Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah responden	Jawaban Wawancara
Sirkulasi Udara	8	Berdasarkan kedelapan responden, area kitchen tidak mempunyai ventilasi udara yang memadai sehingga sirkulasi udara dalam ruang kitchen terganggu. Hal tersebut tentunya membuat karyawan yang sedang bekerja di dalam kitchen merasa pengap dan tidak nyaman melakukan pekerjaan secara terus menerus dengan durasi lama (lebih dari satu jam).
Tata Letak Ruang	6	Berdasarkan keenam responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa komponen seperti meja, kompor, dan perkakas kebersihan yang kurang tertata dikarenakan ruangan yang kurang luas dan penempatan yang kurang maksimal sehingga mengganggu gerak dan alur aktivitas kerja karyawan.
Kebersihan Lingkungan	8	Berdasarkan pada kedelapan responden, dapat disimpulkan bahwa hampir di seluruh area terdapat sampah cup kopi yang kerap kali tidak dibuang ke tempat sampah sehingga jika dibiarkan begitu saja dapat mengganggu kebersihan dan keindahan lingkungan. Terdapat asumsi dari beberapa responden yang menyatakan bahwa kurangnya sediaan tempat sampah dan tim kebersihan yang kurang konsisten mengecek sampah.

Sumber: Olahan Penulis

Penulis melakukan observasi secara langsung mendatangi kedai kopi tersebut dan mengindikasikan beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerjanya yang belum mendukung aktivitas operasional bisnis ini. Pertama, sirkulasi udara terasa kurang baik menjadi penyebab utama karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal. Hal ini dapat dirasakan dengan kurangnya asupan udara dari luar ruangan sehingga menyebabkan karyawan sesak nafas ketika bekerja khususnya di area *kitchen* yang memiliki suhu yang panas ketika memasak. Suhu dalam ruangan juga penting untuk diperhatikan karena akan mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan ketika bekerja (Lestary & Chaniago, 2018). Dengan kata lain, suhu panas atau dingin di lingkungan benar-benar dapat dirasakan oleh

individu (Lestary & Chaniago, 2018) Selain itu, terdapat permasalahan di penataan tata letak ruangan kerja yang terlihat masih kurang tertata dengan baik. Akibatnya karyawan tidak dapat bergerak dengan leluasa sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal sedangkan karyawan tersebut membutuhkan mobilisasi yang sering dilakukan. Permasalahan yang ada ini membuat karyawan mengalami stres bekerja dan akan berdampak negatif yang bersifat psikologis (misalnya, ketidakpuasan pekerjaan), fisik (misalnya, gejala somatik), atau perilaku (misalnya, perilaku kerja yang merugikan) (Reyhanoğlu & Akin, 2020). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dampak negatif stres kerja dapat berujung pada penurunan produktivitas karyawan.

berdasarkan pada latar belakang tersebut penulis membuat kerangka pemikiran dengan variabel lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan untuk mengetahui hubungan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di More Coffee & Space Kabupaten Subang Jawa Barat”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja non fisik pada More Coffee & Space?
2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik pada More Coffee & Space?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada More Coffee & Space?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan dari penelitian ini, penulis ingin menganalisa:

1. Gambaran lingkungan kerja non fisik pada More Coffee & Space

2. Gambaran lingkungan kerja fisik pada More Coffee & Space
3. Tingkat kinerja karyawan pada More Coffee & Space
4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada More Coffee & Space
5. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada More Coffee & Space
6. Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan fisik terhadap kinerja karyawan pada More Coffee & Space

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Penulis juga dapat mengetahui cara menguji dan mengimplementasikan teori dari para ahli di lapangan. Penelitian ini menambah wawasan penulis dan dapat meningkatkan kemampuan penulisan di dalam bidang manajemen insani.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi More Coffee & Space dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan Juga More Coffee & Space dapat mengimplementasikan Lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawannya untuk bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan topik dan objek yang berkaitan dengan penelitian ini, baik sebagai penelitian lanjutan maupun untuk melengkapi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai ruang lingkup kerja yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan (Sedarmayanti, 2018). Membangun lingkungan kerja yang memadai akan membuat kenyamanan dalam bekerja terutama apabila dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Selain itu juga, apabila fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak sesuai yang diharapkan akan

membuat kekecewaan sehingga pekerja tidak merasa cocok bekerja di perusahaannya. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan pekerja dan lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan fasilitas kerja yang dapat membantu para karyawannya bekerja dengan baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan (2022) bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Astra Honda Pematangsiantar. Oleh karena itu, penulis merumuskan variabel-variabel di penelitian ini dengan lingkungan kerja non fisik dan fisik sebagai variabel X1 dan X2 atau variabel independen. Berikut merupakan dimensi lingkungan kerja non fisik menurut (Sembiring, 2020) yaitu:

1. Hubungan antar karyawan
2. Hubungan karyawan dengan atasan

Berikut juga dimensi beserta indicator dari lingkungan kerja fisik menurut (Sembiring, 2020) yaitu:

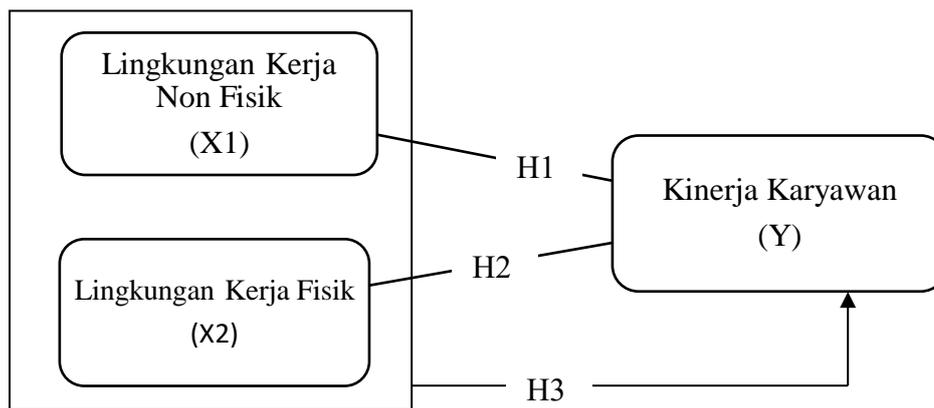
1. Fasilitas Kerja, dengan tolak ukur:
 - a. Pencahayaan
 - b. Tata letak
 - c. Suhu udara
 - d. Ketersediaan peralatan kerja
 - e. Kebersihan Lingkungan

Penulis juga merumuskan kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) atau variabel dependen. Employee performance atau kinerja karyawan juga dapat dijadikan acuan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan output yang baik pula bagi perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas perusahaan. Menurut teori yang dikemukakan para ahli, bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Samud et al., 2021). Terdapat 5 Indikator untuk menilai kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Robbins, 2019) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Gambar 1.2

Kerangka Penelitian



Sumber: Olahan Penulis

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tarigan et al., 2022) yaitu “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Astra Honda Pematangsiantar**” mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan gambar kerangka pemikiran diatas peneliti melakukan pengajuan hipotesis.

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, penulis merumuskan 3 hipotesis penelitian:

H1 : Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space

H2 : Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space

H3 : Lingkungan kerja non fisik dan fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di More Coffee & Space