



Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang

Sofiatul Aulia¹, Heru Baskoro²

¹aaliasofiatul28@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Gresik

²Universitas Muhammadiyah Gresik

Abstract

This study aims to determine the impact of the physical and non-physical work environment on the work of KCU Pos Indonesia Malang employees. This study uses a qualitative method with data collection observations, interviews, and documentation with data analysis using Miles Huberman. Thus, it is hoped that it can help to support research and to complete data related to the impact of the physical work environment and non-physical work environment on the performance of KCU Pos Indonesia Malang employees. Based on the results of the study, it shows that the physical work environment of KCU Pos Indonesia is still not good, while the non-physical work environment, although there are obstacles to differences of opinion, is still said to be good. The better the physical and non-physical work environment, the employee's work will also be more optimal.

Keywords: Physical Work Environment, non-physical work environment, employee work.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan analisis data menggunakan Miles and Huberman yang diharapkan bisa membantu untuk menunjang penelitian dan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik KCU Pos Indonesia masih kurang baik sedangkan lingkungan kerja non fisik meskipun terdapat kendala perbedaan pendapat tetapi masih dikatakan baik. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan non fisik maka kerja karyawan juga akan lebih optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era Globalisasi ini yaitu pada abad ke 21 teknologi sedang berkembang sangat pesat. Untuk bertahan dalam kondisi saat ini tidaklah mudah dimana suatu organisasi maupun perusahaan harus melayani dengan baik konsumennya. Pesatnya teknologi dan ilmu pengetahuan, mengakibatkan suatu negara harus mampu untuk beradaptasi dengan keadaan ini. Suatu organisasi bisa tercapai dengan baik salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang efektif untuk penggerak bagi setiap kegiatan yang ada di perusahaan (Rahmawanti, dkk., 2014).

PT Pos Indonesia Malang merupakan perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang pelayanan atau pengiriman dokumen surat dan paket. bahkan lembaga ini sudah eksis sejak zaman Belanda. Saat ini PT Pos Indonesia juga menyediakan layanan pengiriman barang, transaksi pembayaran berbagai tagihan seperti pembayaran listrik, telepon, serta pengiriman uang dengan menggunakan wesel pos. Walaupun sudah diiringi dengan program yang sudah diterapkan perusahaan dengan cara peningkatan kinerja karyawan seperti melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, kenyataannya belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Agar karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan lancar dan menjalankan target yang diinginkan perusahaan tentunya perlu didukung salah satunya adalah masalah lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Sutrisno (2014;7) kualitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi.

Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 28, 2022

PT Pos Indonesia perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat maupun barang ini berharap agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang sangat pesat. Keberhasilan di KCU Pos Indonesia Malang adalah dengan memberikan kemampuan dan potensi terbaik kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada banyak hal yang menjadi kendala yang dapat menghilangkan konsentrasi terhadap pekerjaan seperti ruangan yang kurang penerangan, suhu ruangan yang panas, kurang adanya ventilasi udara yang membuat suhu ruangan menjadi pengap, keamanan karyawan seperti CCTV disetiap ruangan dan kurangnya security, peralatan kerja yang tidak mendukung. Hal hal tersebut adalah fasilitas lingkungan kerja fisik (sarana prasarana) yang ada pada KCU Pos Indonesia Malang.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan yang kondusif membuat para karyawan bisa bekerja lebih optimal, sehingga optimalisasi kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik dan kenyamanan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Berikut adalah fasilitas lingkungan kerja non fisik (sarana prasarana) yang tersedia pada KCU Pos Indonesia Malang.

Tabel 1. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik (Sarana dan Prasarana) yang Tersedia pada KCU Pos Indonesia Malang

NO	Sarana dan prasarana yang digunakan	Jumlah	KONDISI			Keterangan
			Lengkap	Kurang	Mencukupi	
1.	Komputer	73		✓		5 unit Rusak
2.	Kendaraan operasional roda 4	5	✓			Baik
3.	Kendaraan operasional roda 2	16	✓			Baik
4.	AC	12		✓		3 AC rusak
5.	Almari	9		✓		1 meja rusak
6.	Meja (Kantor, rapat)	85	✓			Baik
7.	Printer	18		✓		3 printer rusak
8.	Kamar mandi	4			✓	Baik
9.	Kursi	300	✓			Baik
10.	Kipas Angin	7		✓		2 kipas angin rusak
11.	CCTV	13		✓		2 CCTV rusak
12.	Ruang Pelayanan	1	✓			Baik

Sumber : sarana prasarana KCU Pos Indonesia Malang

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja ini karyawan melakukan segala aktivitas setiap harinya. Masalah lingkungan kerja kerja fisik seperti layout dimana masih terlihat banyak barang-barang yang tidak diletakkan pada tempatnya dan tidak di tata dengan rapi. Kemudian masalah lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan dimana masih terjadi miss communication antar sesama karyawan pada saat bekerja, dan hubungan antara atasan dan bawahan seperti komunikasi antara karyawan dan atasan seperti timbulnya ketidaksukaan pihak lain bahkan membenci kedekatan atasan dan karyawan. Kecurigaan yang paling mendasar bahwa pimpinan atau atasan akan berbuat pilih kasih antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan dianggap tidak bisa adil. Dari ketidaknyamanan tersebut dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu dengan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Selain lingkungan kerja fisik sarana dan prasarana, lingkungan kerja juga mempengaruhi kondisi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Berikut ini Tabel 1.2 mengenai lingkungan kerja perantara/umum yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan pada KCU Pos Indonesia Malang.

**Tabel 2 Lingkungan kerja perantara atau umum
Pada PT Pos Indonesia Malang**

NO.	Lingkungan perantara / Umum	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1.	Pencahayaan	Setiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Setiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Pencahayaan baik di ruang kantor dan ruangan belakang cukup baik karena dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk dari luar cukup memadai.
2.	Suhu	Suhu ruangan kantor tetap nyaman dan terjaga	Suhu di beberapa ruangan kantor kurang nyaman.	Beberapa suhu di ruangan kantor kurang nyaman karena ada 3 AC yang rusak. Serta kurang ventilasi udara yang menyebabkan ruang kerja terasa pengap.
3.	Keamanan	Keamanan selalu aman dan nyaman.	Tidak aman	Beberapa ruangan tidak terdapat CCTV dan juga terdapat 2 CCTV yang rusak, dan security cuma satu berada di depan, dibelakang tidak ada security.
4.	Kebisingan	Tenang dan tidak bising	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti (01 Oktober-16 Oktober 2022) pada PT. Pos Indonesia terdapat berbagai masalah-masalah yang terlihat dari fenomena-fenomena seperti lingkungan kerja seperti : masih terdapat fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti terdapat kondisi ruang kantor yang tidak terlalu besar yang mengakibatkan sempitnya tempat kerja masing masing karyawan, hubungan antar sesama karyawan, pimpinan yang kurang akrab bersifat kaku, alat kerja yang kurang memadai seperti

Commented [A1]:

banyaknya komputer yang lemot, koneksi internet yang lemot, banyak lemari yang rusak dan berdebu, gangguan koneksi Wi-Fi yang kadang menyebabkan tidak dapat input data dalam database.

Dari fenomena diatas ada beberapa dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti terdapat sarana prasarana yang kurang memadai dan juga hubungan antar sesama karyawan yang masih kaku. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu pembuktian dengan mengadakan penelitian di KCU Pos Indonesia Malang. Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji lebih dalam dalam bentuk penelitian yang berjudul “**Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan Kcu Pos Indonesia Malang**”.

Commented [A2]:

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009).

Menurut sedarmayanti (2009) ada beberapa kategori lingkungan kerja fisik :

- 1) Penerangan di tempat kerja.
- 2) Temperatur di tempat kerja.
- 3) Sirkulasi udara.
- 4) Kebisingan di tempat kerja.
- 5) Peralatan kerja.
- 6) Ruang gerak.
- 7) Keamanan di tempat kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sihombing (2012) ada beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan antara atasan dengan bawahan.
2. Hubungan antar sesama pegawai

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

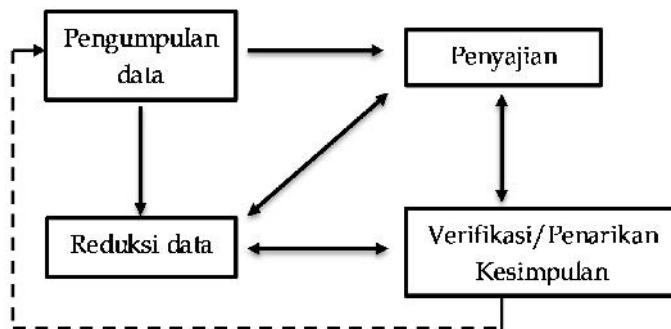
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui bentuk hitungan atau prosedur statistik lainnya serta bersifat deskriptif (Sugianto, 2015:8). Sedangkan menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

Sumber data yang digunakan berupa data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh perusahaan dan diteliti dengan cara pengumpulan data berupa wawancara dan observasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh penelitian ini adalah menggunakan snowball Sampling. Snowball yaitu peneliti menentukan informan tanpa menentukan jumlah secara pasti dan peneliti akan menggali informasi secara terus menerus terkait topik penelitian yang dibutuhkan, pencarian informan akan selesai apabila yang dibutuhkan peneliti sudah dianggap memadai (Fatihudin, 2015: 78)

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan begitu diharapkan agar dapat membantu untuk menunjang penelitian dan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang.



Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif
Sumber: Miles dan Huberman (dalam Hardani, 2020, hlm. 174)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja fisik KCU Pos Indonesia Malang

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa semua informan, pencahayaan di KCU Pos Indonesia Malang cukup baik tetapi ada sebagian ruangan yang memang kurang pencahayaan dan juga ada lampu yang mati hal tersebut dinyatakan oleh beberapa informan sebagai berikut :

"Untuk pencahayaan di loket perusahaan pencahayaannya baik, tetapi ada sebagian ruangan yang memiliki pencahayaan yang kurang baik yaitu di bagian pengiriman paket luar negeri yang kurang pencahayaan dan ventilasi udara". (informan 1)

Sedangkan informan ke 2 menyatakan bahwa untuk penyejuk ruangan ada yang menggunakan AC ada yang tidak. Adapun pernyataan oleh beberapa informan sebagai berikut :

"Untuk masalah penyejuk udara tidak semua menggunakan AC, ada beberapa ruangan yang ACnya rusak namun tak kunjung diperbaiki, jadi adanya AC juga sangat penting untuk kenyamanan para karyawan." (informan 3)

Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa alat kantor yang rusak seperti printer yang tak kunjung diperbaiki. Adapun pernyataan oleh informan sebagai berikut :

"Ditempat saya memang terdapat printer tetapi sudah lama rusak dan tak kunjung diperbaiki sehingga saya harus melakukan print di divisi lain, itu juga termasuk kendala saya dalam bekerja sih mbak"(informan 2).

Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa kelembapan udara di KCU Pos Indonesia Malang cukup baik tetapi ada satu informan yang menyatakan kelembapan udara dirasa cukup lembab, dikarenakan kurangnya ventilasi udara. Hal tersebut dinyatakan sebagai berikut :

"Untuk kelembapan udara di kantor divisi saya sangat lembab mungkin karena kurangnya ventilasi udara sehingga ketika sampai kantor dan membuka pintu terasa pengap dan juga disini ACnya rusak sehingga membuat ruangan menimbulkan bau yang tidak enak." (informan 2).

Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa keamanan sangat penting dilakukan untuk tempat kerja, salah satu informan mengatakan bahwa keamanan di KCU Pos Indonesia masih kurang. Hal ini disebutkan dari beberapa informan sebagai berikut :

"Untuk CCTV hanya ada pada ruangan tertentu seperti di lantai 2 ini kan tidak ada CCTV, karena keamanan sangat penting apabila terjadi sesuatu yang tidak kita inginkan. Jadi kalau kita istirahat harus bergantian jaga ruangnya, jika tidak kalau ada barang yang hilang kita nggak tau siapa yang ambil." (informan 4).

“Jadi dikantor ini kan Cuma ada 1 security yang berada di depan loket, di belakang tidak terdapat security. Jadi semisal ada orang yang tidak kenal masuk ke dalam kantor lewat pintu belakang kan otomatis kita tidak tahu apalagi di belakang kantor tidak terdapat CCTV.” (informan 3).

Beberapa temuan lingkungan kerja fisik pada KCU Pos Indonesia Malang sebagai berikut :

1. Karyawan KCU Pos Indonesia Malang mengetahui dan memahami arti dari lingkungan kerja fisik dan kondisi seperti udara temperatur kelembaban, dan suasana kerja yang kondusif dan juga rekan kerja yang berada di tempat itu sendiri secara tidak langsung juga dapat membantu mempercepat pekerjaan sehari-hari.
2. Lingkungan kerja fisik yang terdapat di KCU Pos Indonesia Malang seperti alat tulis, komputer, meja, kursi, dan lain-lain. Keadaan lingkungan kerja fisik di KCU Pos Indonesia Malang dalam keadaan baik tetapi masih ada keadaan yang tidak baik seperti layout dimana masih terlihat banyak barang-barang yang tidak diletakkan pada tempatnya dan tidak di tata dengan rapi, masih terdapat fasilitas yang kurang memenuhi seperti terdapat kondisi ruang kantor yang tidak terlalu besar yang mengakibatkan sempitnya tempat kerja masing masing karyawan, banyaknya komputer yang lemot, koneksi internet yang lemot dan alat kerja yang kurang memadai, banyak lemari yang rusak dan berdebu, gangguan koneksi Wi-Fi yang kadang menyebabkan tidak dapat input data dalam database.

Dikarenakan KCU Pos Indonesia Malang ini termasuk perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan maka lingkungan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan, jika hasil kinerja karyawan turun akibatnya akan menimbulkan banyak kesalahan dan pekerjaanpun akan terhambat. Lingkungan kerja fisik adalah bagian komponen yang sangat penting untuk karyawan melakukan aktifitas kerjanya (Sunyoto, 2015: 38).

Kesimpulan dari beberapa temuan diatas bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dilaksanakan maka semakin baik juga kinerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang dan juga akan berdampak positif bagi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik pada KCU Pos Indonesia Malang

Dari hasil wawancara bahwa seluruh informan menyatakan hubungan antara pimpinan di tempat kerja cukup baik. Tetapi ada salah satu informan yang menyatakan bahwa terkadang adanya perbedaan pendapat dengan atasan. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :

“Untuk masalah pekerjaan cukup baik, tetapi karena pak R atasan kita disini, jadi terkadang dia minta yang begini saya yang begini, kadang kita juga berbeda pendapat dengan pak R walaupun kita tetap satu tujuan untuk menyelesaikan masalahnya mbak, jadi memang ada beberapa sih yang berbeda pendapat seperti itu mbak.” (informan 4).

Dari hasil wawancara dikemukakan bahwa ada masalah antara rekan kerja dimana yang dijelaskan berikut ini :

“Untuk di bagian divisi saya dikarenakan semua pekerjaan udah dibagi jobdesk sendiri-sendiri, tetapi rekan kerja saya ini ketika melakukan pekerjaannya selalu dengan wajah tidak enak dan moodnya naik turun sehingga saya merasa tidak nyaman dengan sikapnya. Itu aja sih mbak”. (informan 4).

Berdasarkan wawancara terhadap informan di KCU Pos Indonesia Malang tersebut dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Karyawan KCU Pos Indonesia Malang mengetahui dan memahami adanya lingkungan kerja non fisik yang tidak bisa dilihat dari panca indra namun bisa dirasakan. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Hubungan atasan dengan bawahan masih tidak terjalin dengan baik terkadang adanya perbedaan pendapat. Adanya lingkungan kerja non fisik juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan.

Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik hal yang sangat penting bagi perusahaan yaitu KCU Pos Indonesia Malang untuk mewujudkan peningkatan kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif membuat para karyawan bisa bekerja lebih optimal. Sehingga optimalisasi kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik dan kenyamanan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan.

Dari hal tersebut KCU Pos Indonesia Malang harus mengimbangi antara lingkungan kerja fisik dan non fisik, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan maka perlu solusi dan diharapkan agar tidak ada dampak yang buruk antara atasan dan bawahan dan juga antara sesama karyawan di KCU Pos Indonesia Malang. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien, maka perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi yang nyaman bagi pegawai. Rekan kerja dapat meningkatkan hubungan baik antara bawahan dan atasan, menurut Noorainy (2017). Atasan maupun bawahan perlu dilakukan karena mereka saling membutuhkan, dan ini menjadi peran penting, sependapat dengan penelitian Pratiwi, dkk., (2017).

Namun, penelitian berikut bertentangan dengan temuan Damopolii, et al., (2018) bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kenaikan atau penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Jika budaya organisasi Anda tidak mendukung PT, Anda tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. PLN Persero wilayah Manado.

Berdasarkan hasil pemaparan wawancara kepada informan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di KCU Pos Indonesia Malang sudah cukup baik tetapi ada masih terdapat kendala dan sebenarnya lingkungan fisik dan non fisik sudah disadari bahwa lingkungan berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara kepada informan, hasil observasi bahwa mereka sependapat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik di KCU Pos Indonesia Malang berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil wawancara kepada informan dan mereka berpendapat bahwa lingkaran kerja fisik kurang baik dan dapat mempengaruhi kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja non fisik pada KCU Pos Indonesia Malang seperti yang ditunjukkan pada hasil wawancara bahwa semakin baik hubungan antara karyawan dengan karyawan, maupun atasan dengan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja fisik dan non fisik berdampak pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang karena hal tersebut mendukung karyawan saat mengerjakan pekerjaannya sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04, No. 01.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3): 1668- 1677.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika 45*, 8(1), 1–10.
- Eka, D.S., et al. 2016. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1):76-85
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian unuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan. Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. Ghazali, (2016).
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Miles, Matthew B ; Huberman, A. Michael, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta:Universitas Indonesia Press
- Noorainy, F. 2017. Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of ManagementReview*, 1(2):75-85
- Pratiwi, D., Lie, D., Efendi, & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3(1): 73-81.

- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et al. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rahmawanti, dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2, Maret.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Elfabeta..
- Yacinda, Ika Ruhana (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/80670-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non.pdf>, diakses tanggal 28 Desember 2022.