

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri

Iis Rahayu

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: iisrahayu2311@gmail.com

Erwin Syahputra

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: anita@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *This study aim to explain the significant influence between physical work environment and communication on employee performance at UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. The sampel in this study was 36 respondents with a sampling method using purposive sampling technique in which the determination of the number of samples with certain considerations, namely the criteria of civil servants. The data analysis technique used in this research is instrument validity test, instrument reliabiity test, multiple linear regression test, classical assumption test and partial hypothesis testing which is tested by t test while the simultaneous hypothesis is tested by F test. The result of the study show that the physical work environment partially has a significant influence on the performance of employees at the UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Communication partially has a significant effect on the performance of employees at the UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. The physical work environment and communication simultaneously have a significant influence on employee performance at the UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. In addition, the coefficient of determination (R²) is 0.397 or 39.7%. This indicates that the performance of the employees of UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri is influenced by the physical work environment and communication variables by 39.7%. While the remaining 60.3% came from other variables obtained from previous studies such as motivation and discipline which were not included in this study.*

Keywords: *Physical work Environment, Communication and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang mana penentuan jumlah sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu dengan kriteria PNS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen validitas, uji instrumen reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis parsial yang diuji dengan uji t sedangkan hipotesis simultan diuji dengan uji F. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di

UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Selain itu juga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya sebesar 60,3% berasal dari variabel lain yang diperoleh dari penelitian terdahulu seperti motivasi dan disiplin yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

LATARBELAKANG

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar bagi semua manusia. Ditambah dengan meningkatnya jumlah dan ragam kesulitan yang dialami manusia, berkaitan dengan perubahan gaya hidup dari waktu ke waktu yang menyebabkan kebutuhan manusia akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Tuntutan dan kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas dimasa yang akan datang untuk menghadapi era globalisasi. Inilah tantangan yang harus dihadapi dan perlu dipersiapkan serta dikelola dengan baik secara benar, fokus dan serius oleh pihak puskesmas. Untuk menjawab tantangan tersebut, kualitas pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan. Hal ini tidak terlepas dari upaya peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan pasien. Performa pegawai ialah hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi karena dengan menumbuhkan performa pegawai sehingga diperoleh pertumbuhan mutu organisasi atau instansi. Performa pegawai sangat diperlukan, maka dari itu organisasi atau instansi terus menumbuhkan mutu yang terlihat dengan komunikasi yang baik, perbaikan peralatan dan perlengkapan, serta memastikan pegawai bekerja dengan nyaman dan selesai tepat waktu semaksimal mungkin dengan menciptakan suasana yang nyaman. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kesehatan sebagai tim pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Kusminarti (2013:3) mengatakan bahwa kinerja pegawai yang prima ialah perantara untuk menjamin kualitas pelayanan medis bagi pasien yang sakit dan sehat. Kunci untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan adalah memastikan kinerja yang baik dan pegawai dapat memenuhi tujuan atau sasaran organisasi atau perusahaan. Apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi tinggi maka kinerja organisasi akan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta keberlangsungan sebuah organisasi akan berjalan lancar. Sebaliknya, jika kinerja pegawai dalam suatu organisasi rendah, maka dapat dilihat

bahwa organisasi memiliki kinerja yang buruk sehingga keberlangsungan sebuah organisasi untuk berkembang menjadi terhambat.

Salah satu faktor penyebab kinerja pegawai rendah yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat dilihat yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam Cintia dan Gilang (2016:709) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, suhu, kelembapan, aliran udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata pewarnaan, dekorasi, musik, dan keamanan. Ketika pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, nyaman dan aman, maka lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai. Dalam jangka panjang dapat dilihat dampak lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan mampu menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan semangat kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai menjadi meningkat pula. Lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan dapat menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi, bisa juga menjadi mudah sakit dan berakibat menurunnya kinerja pegawai. Tentu saja jika tempat kerja panas dan tidak nyaman, sirkulasi udara tidak memadai, tempat kerja terlalu sempit dan ramai, atau jika lingkungan kerja tidak bersih dan berisik tentunya berpengaruh besar terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi menjadi kunci utama yang menunjang kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Handoko yang dikutip oleh Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018:199) Komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk informasi dan pesan. Dalam memberikan informasi dan pesan tersebut, tidak hanya menggunakan bahasa lisan saja, tetapi juga diperlukan ekspresi wajah, intonasi, jeda vokal, dan sebagainya. Apabila komunikasi yang terjalin antar pegawai baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif. Komunikasi yang baik antar pegawai memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi dikatakan efektif ketika komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan) sampai pada pemahaman dan kesimpulan yang sama tentang apa yang sebenarnya diberitahukan.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. UPTD Puskesmas Pesantren I merupakan sebuah puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Pesantren terutama Kelurahan Blabak, Kelurahan Bangsal, Kelurahan Pesantren, Kelurahan Betet, dan Kelurahan Banaran. Fenomena yang ada di Puskesmas Pesantren I ialah lingkungan kerja fisik yang ditandai dengan adanya tata ruang kantor yang belum tertata rapi, ruang kerja terlalu sempit dan padat, pertukaran udara yang kurang karena ventilasi yang ada masih kurang difungsikan, jarak ruang pendaftaran dan ruang tunggu yang sempit sehingga jika terdapat antrian pasien yang menunggu ruang gerak menjadi tidak leluasa menimbulkan pengap dan panas, pewarnaan ruangan dapat dikatakan cukup, tetapi dengan pewarnaan ruangan yang berwarna kuning masih kurang mendukung karena terlihat kurang terang. Selain ditemukan beberapa fenomena terkait lingkungan kerja fisik, terdapat fenomena lain yaitu mis komunikasi antar sesama pegawai yang ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya seperti staf tata usaha yang meminta bantuan pegawai lainnya untuk mengerjakan urusan administrasi umum terkait ketatausahaan dan perlengkapan. Namun pegawai yang dimintai bantuan tersebut masih bingung untuk mengerjakannya dan ragu untuk bertanya terkait informasi yang kurang dipahaminya sehingga mengakibatkan ketepatan dalam pelaporan menjadi tidak tepat waktu. Disamping itu juga ditemukan kurangnya komunikasi antar sesama pegawai dalam pelayanan pasien pada saat melakukan pendaftaran. Dimana beberapa pasien yang mengeluhkan terkait pada saat melakukan pendaftaran pasien, pegawai tidak langsung menanggapinya dan sedang bercanda dengan rekan disampingnya sehingga pasien merasa kurang puas.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, menjelaskan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, menjelaskan lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sartain dalam Dewi (2018:84) “yang dimaksud lingkungan yaitu meliputi kondisi dan alam dunia yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan, perkembangan atau *life processes*”. Menurut Gie dalam Septiyana (2020:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, dan suara. Lingkungan kerja yang sesuai mencakup semua keadaan yang berbentuk fisik dan dapat dilihat oleh penglihatan, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika seseorang dapat melaksanakan aktivitasnya secara sehat, aman, nyaman serta optimal. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Pratama (2021:40–41) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Pencahayaan tempat kerja.

Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu pada tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri pada batasnya.

3. Kelembaban tempat kerja.

Kelembaban yang dimaksud adalah banyaknya uap air yang terkandung dalam suhu udara.

4. Sirkulasi udara.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan tempat kerja.

Yaitu suara atau bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena dapat mempengaruhi kesehatan manusia dan kesejahteraan lingkungan, maka suara bising hendaknya dihindarkan.

6. Getaran mekanis pada tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan pada tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman dan mengganggu kenyamanan karyawan.

8. Tata warna pada tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi atau tata letak.

Dekorasi dikaitkan dengan perencanaan warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya mengacu pada hasil ruang kerja saja, tetapi juga bagaimana pengaturan tata letak, tata pewarnaan, peralatan, dan lainnya yang diatur untuk bekerja.

10. Musik.

Yakni semua bentuk bunyi atau suara pada tempat kerja yang bisa saja mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan pada tempat kerja.

Untuk melindungi dan menjaga lingkungan atau tempat kerja dari bahaya keamanan dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Komunikasi

Menurut Handoko yang dikutip oleh Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018:199) Komunikasi adalah “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain”. Dalam memberikan informasi atau pesan tersebut tidak hanya menggunakan bahasa lisan saja, namun juga diperlukan tentang ekspresi, intonasi, sikap, tindakan dan lain sebagainya. Pegawai biasanya hanya fokus pada apa yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai kurang berkomunikasi dengan pegawai lainnya. Kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja dapat menyebabkan buruknya kerjasama dengan pegawai lain dan hubungan yang tidak menguntungkan antar sesama rekan kerja.

Indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Suranto yang dikutip oleh Nisa, Rooswidjani, dan Fristin (2018:199) sebagai berikut :

1. Pemahaman.

Pemahaman yaitu kemampuan seorang komunikator untuk memahami pesan persis seperti yang dimaksudkan.

2. Kesenangan.

Jika proses komunikasi berhasil dalam menyampaikan informasi, maka dapat pula berlangsung dalam suasana yang disepakati bersama.

3. Pengaruh pada sikap.

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4. Hubungan yang makin baik.

Peningkatan hubungan interpersonal yang tidak disengaja dalam proses komunikasi yang efektif. Jika orang sudah memiliki persepsi yang sama, memiliki kepribadian yang sama, dan cocok bersama, hubungan sering kali berjalan dengan sendirinya.

5. Tindakan.

Komunikasi efektif ketika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah melakukan komunikasi.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Pratama (2021:8) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar suatu organisasi dapat maju dan berkembang, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas tinggi adalah pegawai yang berkinerja baik yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sesuai argumen Syahputra (2021:137) dengan "kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya" sehingga mencerminkan organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya serta terwujudnya tujuan organisasi.

Indikator kinerja pegawai menurut Lijan Poltak Sinambela dalam Masda (2020:23) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan).

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab.

Membuktikan seberapa baik seorang pegawai menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.

4. Kerjasama.

Kemauan pegawai untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan pegawai lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif.

Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini memakai jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini lebih mengenai ke metode, cara atau taktik yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Sugiyono dalam Rohmawati (2021:45) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri sejumlah 48 orang.

Menurut Sugiyono dalam Adyatma (2020:27) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 orang dari jumlah populasi.

Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability* sampling dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu pegawai PNS.

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan)

Menurut (Rohmawati, 2021) observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Arikunto dalam Rohmawati (2021) menjelaskan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa sebuah tanya jawab yang dapat dilakukan secara langsung antar peneliti dan pihak yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan seorang staf tata usaha di Puskesmas Pesantren I Kediri terkait permasalahan yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono dalam Rohmawati (2021) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan dokumen pada lokasi penelitian. Yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan, dan data jumlah pegawai yang diteliti.

4. Kuesioner atau Angket

Kuesioner yang digunakan dengan metode tertutup, dimana jawabannya sudah disediakan peneliti sehingga responden hanya memilih. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam Rohmawati (2021), instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

1) Tanggapan “Sangat Setuju” diberi skor = 4

- 2) Tanggapan “Setuju” diberi skor = 3
- 3) Tanggapan “Tidak Setuju” diberi skor = 2
- 4) Tanggapan “Sangat Tidak Setuju” diberi skor = 1

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Antar Variabel

variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (α)	4,202			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,433	3.065	0,004	H_{a1} : diterima
Komunikasi (X2)	0,346	2.581	0,014	H_{a2} : diterima
F hitung	10.869		0,000	H_{a3} : diterima
R square	0,397			

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Persamaan regresi yang didapat sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,202 + 0,433X_1 + 0,346X_2$$

- 1) Nilai Konstanta (α) = 4,202

Artinya adalah besarnya Y jika variabel X tetap. Jika variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi) bernilai nol, maka besarnya variabel terikat (Kinerja Pegawai) sebesar 4,202 satuan.

- 2) Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (b_1) = 0,433

Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,433 dan bertanda positif, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) naik satu satuan maka besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) juga akan naik sebesar 0,433 dengan asumsi variabel komunikasi tetap.

- 3) Koefisien Komunikasi (b_2) = 0,346

Koefisien komunikasi sebesar 0,346 dan bertanda positif, artinya jika variabel komunikasi (X2) naik satu satuan maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik tetap.

Uji t

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	3.065	0,004
Komunikasi (X2)	2.581	0,014

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

1) Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Hasil perhitungan variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima.

2) Uji t Variabel Komunikasi (X₂)

Hasil perhitungan variabel komunikasi diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,014 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel komunikasi (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) dan Komunikasi (X ₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	F hitung sebesar 10.869 Signifikan F sebesar 0,000 < sig. 0,05	H _{a3} : diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000 < sig. 0,05 yang dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Komunikasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, sehingga diketahui bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,397

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat dijelaskan koefisien determinasi (R square) diperoleh nilai sebesar 0,397 yang artinya besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3% berasal dari variabel lain yang diperoleh dari penelitian terdahulu seperti motivasi dan disiplin yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai positif yang diperoleh dari uji t membuktikan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri secara bersamaan sebesar 0,433 satuan. Ketika lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan bersih akan menumbuhkan semangat kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rezky (2019) yang berpendapat menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan dan telah menjawab permasalahan pegawai yang bekerja di ruangan dengan sirkulasi udara yang buruk dan pegawai yang bekerja di ruangan dengan tata ruang yang buruk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas

Pesantren I Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin meningkat lingkungan kerja fisik yang ada di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri, akan membuat pegawai merasa aman, nyaman, dan senang dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga akan membuat pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya sebab ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan tenang.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari diperolehnya nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$ yang berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Nilai persamaan regresi yang didapatkan memiliki nilai positif, artinya bahwa hubungan antar variabel tersebut bersifat searah. Jika komunikasi yang dilakukan antar sesama pegawai kurang harmonis maka penyelesaian tugas ataupun pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini juga diperkuat oleh Rezky (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan. Sedangkan Septiyana (2020) berpendapat lain yang menyatakan bahwa komunikasi terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN 1 Kota Semarang, dimana masih terlihat guru dan pegawai yang belum menuntaskan tugas dalam menyampaikan informasi setiap awal semester dengan menunda pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Peneliti berpendapat bahwa komunikasi itu sangat penting pada suatu instansi, jika komunikasi mampu berjalan lancar dan baik maka pengiriman pesan dan informasi pun akan berjalan dengan lancar dan baik. Dengan demikian perlu ditingkatkan lagi komunikasi antar sesama rekan kerja, selain itu perlu juga keterbukaan dalam berkomunikasi dan jangan malu bertanya agar mudah dalam melakukan tugas atau pekerjaan sehingga hasilnya pun akan maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Hal ini terlihat dari analisis regresi berganda melalui uji F yang diperoleh hasil nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), besarnya $0,397 = 39,7\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar $39,7\%$ sedangkan sisanya $60,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini juga diperkuat oleh argumen dari Rezky (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Televisi Republik Indonesia Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Peneliti berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan. Prestasi kerja tersebut mampu meningkat jika ada komunikasi yang baik dan efektif antar sesama rekan kerja, antara pegawai dengan atasan, ataupun pegawai dengan pasien yang ditanganinya yang dapat mempengaruhi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, komunikasi akan berjalan dengan baik jika didukung dengan adanya lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan tenang sehingga akan mempengaruhi semangat kerja pegawai yang akan menciptakan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan hasilnya pun akan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diuraikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan t sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Lingkungan Kerja fisik dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

- 1) Disarankan pada UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri mempertahankan penggunaan warna lembut seperti warna kuning pada ruangan agar membuat nyaman pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan supaya memperhatikan pemeliharaan dan juga perawatan lingkungan kerja fisik seperti membuka ventilasi agar udara tidak pengap dan panas, serta perlu diperhatikan lagi pengaturan tata letak peralatan dan perlengkapan supaya disesuaikan dengan kondisi ruangan yang tersedia.
- 2) Instansi juga perlu memperhatikan masalah komunikasi yang harus dijaga dan ditingkatkan dengan cara lebih terbuka dalam hal pemahaman penyampaian pesan dan informasi. Selain itu juga perlu memperbaiki sikap dalam hal pelayanan agar menimbulkan efek yang baik bagi pegawai atau pasiennya.
- 3) Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai hendaknya instansi harus mampu mengambil kebijakan dalam meningkatkan komunikasi antar sesama rekan kerja, pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pasien agar prestasi pegawai dapat dipupuk atau ditingkatkan melalui upaya seperti acara rapat mingguan atau *gathering*, membuat kotak pesan, kesan dan saran bagi pasien yang datang atau pegawai juga bisa ikut mengisi pesan dan kesan selama bekerja di instansi.
- 4) Perhatian harus diberikan dan dipupuk untuk menjaga lingkungan kerja fisik dan komunikasi untuk menghindari masalah yang dapat menyebabkan keterlambatan kinerja atau prestasi pegawai maupun kinerja perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Adyatma, B. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Di Jepun View Resto Tulungagung. *Skripsi*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Cintia, E., dan Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 3(1), 709–714.
- Dewi, A. S. (2018). Pengaruh Kurikulum, Lingkungan Pendidikan, Dan Sarana Prasarana Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Pagu Kabupaten Kediri. *Jurnal Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 20(2), 81. <https://doi.org/10.30649/aamama.v20i2.83>
- Kusminarti, R. (2013). Pengaruh Persepsi Tentang Profesionalisme, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Masda, B. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Pertanian Di Kota Tegal. *Skripsi*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Nisa, I., Rooswidjajani, dan Fristin (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Pratama, D. W. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rezky, I. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Rohmawati, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asia Paramita Indah Kediri. *Skripsi*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Septiyana, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Syahputra, E. (2021). Keterikatan Karyawan Dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Kediri. *Journal Of Academic & Multidicipline Research*, 01(1), 136–141.