



Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam

Abiyah Hanan Ramadhani¹, Badia Perizade², Yulia Hamdani Putri³
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (abiyyahhanan@gmail.com)¹
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (badiaperizade@fe.unsri.ac.id)²
Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (yuliahamdani@unsri.ac.id)³

ABSTRACT: *The aims of this study to establish the influence of non-physical environment on employee performance at Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. The sample used a random sampling technic on 96 of total respondents. This research used a quantitave method with questonnaires approach as appliance of data collection, while the data analysis technique uses simple linear regression analysis. Based on results used simple linear regression data analysis it can be concluded that Non-Physical Environment (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) at Badan Pengusahaan Kawasan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Badan Pengusahaan Batam is expected to keep maintaining of their worker relationship in harmonious to raise up the enjoyable atmosphere around the worker with the result that the worker are capable to preserve their performances level in order to remain in the best position. For further research to consider conduct research using other variables on performance such as rewards and recognition, self-development and training and promotion.*

Keywords: *Non-Physical Environment, Employee Performance*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling acak pada 96 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam diharapkan mampu menjaga hubungan kerja karyawan agar tetap harmonis guna menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan mampu mempertahankan tingkat kerjanya agar tetap berada di posisi terbaik. Untuk penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan melakukan penelitian menggunakan variabel lainnya terhadap kinerja seperti penghargaan dan pengakuan, pengembangan diri dan pelatihan dan promosi jabatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

To Cite This Artikel

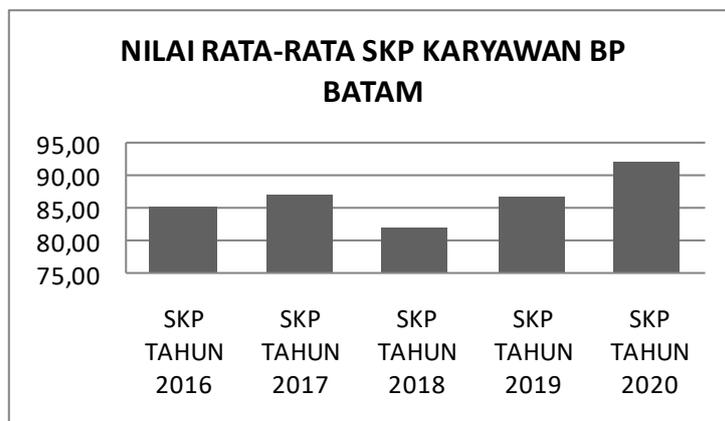
Ramadhani, A.H., Perizade, B. & Putri, Y.H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.19, No.2, Oktober 2022, DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i2.17825>

PENDAHULUAN

Kinerja merujuk kepada tindakan individu yang disengaja mengharapkan hasil dari tindakannya tersebut berdasarkan tujuan yang ingin dicapai (Fogaça et al., 2011). Berbagai pandangan dalam mendefinisikan konsep kinerja juga mempengaruhi pandangan dalam menentukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun kelompok dalam bekerja (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja serta kepribadian sikap dan perilaku individu karyawan (Hery, 2019) dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luar individu karyawan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi atau imbalan dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan tersebut (Hakim, 2019).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk mengevaluasi aktivitas yang terjadi di perusahaan (Toseef et al., 2019) dan menunjukkan bahwa perusahaan bersikap adil dan menghargai kerja keras karyawan (Ushakov, 2021). Proses ini dilakukan dengan mengukur hasil kerja berdasarkan masukan (perilaku) dan keluaran (hasil) karena kinerja itu sendiri mencakup perilaku maupun hasil (Armstrong, 2021). Kinerja terdiri dari berapa banyak karyawan mampu menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu dan bagaimana sikap/perilaku karyawan dalam menyikapi target dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya (Robbins & Coulter, 2016).

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam) memiliki aturan dan ketentuan sendiri dalam menerapkan sebuah penilaian kinerja kepada karyawannya. Berikut adalah SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) BP Batam digunakan untuk melihat bagaimana tingkat kinerja karyawan yang terjadi di BP Batam:



Grafik 1 Nilai Rata-rata SKP Karyawan BP Batam Tahun 2016-2020

Sumber : Data Biro SDM Bagian Kinerja SDM BP Batam.

Dari data rata-rata SKP BP Batam dalam lima tahun terakhir tersebut diketahui terdapat peningkatan nilai kinerja yang cukup pesat yang terjadi antara tahun 2019 ke tahun 2020. Pada tahun-tahun sebelumnya nilai rata-rata SKP BP Batam paling tinggi hanya menyentuh angka 80. Namun, di tahun 2020 nilai rata-rata SKP BP Batam menyentuh angka 92,17 penilaian tertinggi dalam lima tahun terakhir. Hal tersebut menjadi pernyataan, apa yang menyebabkan lonjakan nilai SKP yang tinggi tersebut pada tahun 2020. Meskipun pada tahun 2020 nilai SKP menyentuh angka yang nyaris sempurna, namun nilai pada tahun-tahun sebelumnya menjadi tugas tambahan untuk manajemen sebagai bahan evaluasi kinerja. Sedangkan dari nilai rata-rata SKP tahun 2020 dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan manajemen agar tidak terjadi penurunan nilai kinerja karyawan BP Batam pada tahun berikutnya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek sosial yang terjadi di dalam perusahaan seperti lingkungan kerja (Fogaça et al., 2011) yang diwujudkan dalam hubungan kerja baik antara sesama rekan kerja, atasan dan hubungan kerja dengan bawahan (Izzah et al., 2019). Lingkungan kerja tersebut sering dikenal sebagai lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja non fisik yang sering dibahas adalah bagaimana komunikasi yang terjalin antarkaryawan dalam sebuah organisasi. Komunikasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain aliran komunikasi, jaringan komunikasi dan desain tempat kerja (Robbins & Coulter, 2016).

Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis selama sebulan dapat diketahui bahwa BP Batam menerapkan desain *open workplace* terhadap karyawan sehingga memudahkan komunikasi antarpekerja karena hanya tersedia petak rendah untuk memisahkan meja karyawan memungkinkan komunikasi dan interaksi antarkaryawan. Tata letak ruangan juga disusun berdekatan dengan meja kerja atasan. Sementara itu, komunikasi yang terjalin dengan atasan dapat dilakukan secara transparan dan fleksibel memudahkan penyelesaian konflik yang terjadi dalam aktivitas pekerjaannya. Komunikasi seperti ini merupakan keterampilan yang dapat membuat perubahan besar terhadap hubungan kerja yang terjalin antar rekan dan atasan. Karyawan dapat lebih mudah menjalin kerja sama, menerima masukan, berdiskusi, dan bekerja dalam tim hal tersebut mendorong karyawan kepada perilaku yang akan meningkatkan kinerja (Cui, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Definisi kinerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kinerja merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan standar perusahaan pada periode waktu tertentu (Busro, 2018; Fogaça et al., 2011; Sulistiyani & Rosidah, 2018). Kinerja atau yang sering dikenal dengan prestasi kerja karyawan menunjukkan bagaimana sikap karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta digunakan perusahaan untuk mengukur seberapa sukses perusahaan melalui kinerja karyawannya dan hal ini dikenal dengan sebutan penilaian kinerja karyawan (performance appraisal) (Pradhan & Jena, 2017).

Human Relations

Teori ini berkembang dimulai dari inspirasi percobaan-percobaan dari tulisan Hugo Munsterberg dan kajian Hawthorne yang dilakukan dari tahun 1924 sampai 1932. Hugo Munsterberg sendiri adalah seorang filsuf dan psikologi asal Jerman (1863-

1916), bersama dengan Elton Mayo (1880-1949) sebagai peneliti kajian Hawthorne mereka berdua membantu memperkenalkan gagasan mengenai konsep hubungan sosial industrial yang memiliki pengaruh penting dalam bisnis organisasi (Rahim, 2017). Teori ini menjelaskan hubungan sosial di dalam sebuah industri memiliki pengaruh penting dalam sebuah hasil bisnis industri itu sendiri. Hubungan sosial tersebut ditandai dengan hubungan baik antarpekerja baik sesama rekan kerja hingga hubungan dengan organisasi (Subyantoro & Suwanto, 2020).

Affective Event Theory (AET)

Terdapat teori yang mendasari bagaimana lingkungan kerja harmonis terbentuk, yaitu teori peristiwa afektif (*affective event theory* [AET]) yang dipublikasi oleh Weiss dan Cropanzano pada pertengahan 1990-an dengan tujuan untuk menjelaskan bagaimana perilaku dalam organisasi secara intrinsik dipengaruhi oleh emosi anggota yang merespon peristiwa yang terjadi di lingkungan mereka (Humphrey, 2016). Teori peristiwa afektif (*affective event theory* [AET]) membantu manajer dan organisasi untuk mengenali emosi dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk respon mereka terhadap lingkungan kerja untuk seterusnya dianalisa agar tidak menjadi satu episode emosi yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Robbins & Judge, 2015)

METODE RISET

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian kuantitatif pengaruh. Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan jawaban dari masalah yang diteliti melalui cara statistik (Sujarweni, 2019). Jenis penelitian kuantitatif pengaruh atau yang sering dikenal sebagai kuantitatif kausal, yakni jenis penelitian yang digunakan untuk mencari tahu pengaruh variabel X (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (kinerja karyawan BP Batam) (Sultoni et al., 2020). Metode pengumpulan data dengan menggunakan sumber data yang diperoleh dari responden langsung melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan BP Batam di 20 unit kerja.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini memilih seluruh pegawai sebanyak 2.193 pegawai di dalam unit kerja yang berada di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Digunakan rumus Slovin untuk menentukan banyak sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga didapatkan keseluruhan sampel sebanyak 96 responden pegawai BP Batam yang tersebar di 20 Unit Kerja. Dalam memilih responden mana yang akan dipilih untuk menjadi responden penelitian digunakan teknik sampling acak (*random sampling*). Dengan menggunakan teknik sampling acak memungkinkan seluruh karyawan memiliki peluang atau kesempatan yang sama secara adil dan sistematis sebagai subjek penelitian dan mewakili populasi yang ada (Sugiyono, 2015).

Teknik Analisis Data

Menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan kriteria pengujian adalah membandingkan r hitung dengan r tabel jika hitung $>$ r tabel, maka item-item

pernyataan dapat dinyatakan valid serta nilai butir pertanyaan akan realibel jika *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 (Sugiyono, 2015). Analisis data menggunakan model regresi sederhana untuk mencari tahu hubungan antar variabel yang memiliki satu variabel bebas (X) atau Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap satu variabel terikat (Y) atau Kinerja Karyawan (Lind et al., 2014; Suliyanto, 2011). Kekuatan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan digunakan teknik analisis korelasi menggunakan asumsi nilai berapapun dari -1,00 atau +1,00 (Lind et al., 2014). Dalam penelitian ini untuk mengetahui dan mengukur berapa presentase variabel Y atau Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh variabel X atau Lingkungan Kerja Non Fisik digunakan teknik analisis data yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Lind et al., 2014) sedangkan untuk menguji apakah hipotesis dalam suatu penelitian dapat diterima atau tidak menggunakan Uji Hipotesis kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi < 0,05 atau jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non-Fisik karyawan mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan BP Batam.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Analisis Data

Hasil pengujian validitas variabel sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
01	0,429	0,200	Valid
02	0,485	0,200	Valid
03	0,593	0,200	Valid
04	0,685	0,200	Valid
05	0,620	0,200	Valid
06	0,727	0,200	Valid
07	0,591	0,200	Valid
08	0,614	0,200	Valid
09	0,670	0,200	Valid
10	0,624	0,200	Valid
11	0,652	0,200	Valid
12	0,683	0,200	Valid
13	0,453	0,200	Valid
14	0,523	0,200	Valid

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik (X) menunjukkan hasil valid dengan nilai yang diperoleh adalah nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari nilai $r\text{-tabel}$ (0,200). Artinya semua item pernyataan dapat dipercaya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
01	0,618	0,200	Valid
02	0,686	0,200	Valid
03	0,642	0,200	Valid
04	0,586	0,200	Valid
05	0,624	0,200	Valid
06	0,598	0,200	Valid
07	0,735	0,200	Valid
08	0,636	0,200	Valid
09	0,507	0,200	Valid
10	0,691	0,200	Valid

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil valid dengan nilai yang diperoleh adalah nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,200).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	0,865	14	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,835	10	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa item pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan memiliki nilai $>0,60$. Artinya secara keseluruhan data konsisten dan stabil.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.002	2.981	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.327	.055	.523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bagaimana hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui analisa yang dilakukan pada nilai constanta (a) dan nilai koefisien regresi (b). Constanta (a) = 25,002, mengandung arti berupa nilai perkiraan variabel Kinerja karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam) jika Lingkungan Kerja Non Fisik adalah nol atau tidak terjadi sama sekali (Variabel X = 0). Koefisien Regresi = 0,327, menyatakan bahwa setiap perubahan 1 satuan nilai lingkungan kerja non fisik maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,327 yang bernilai positif.

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.266	2.84614673
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Pada tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi (R) pada penelitian ini adalah sebesar 0,523 yang dimana sesuai dengan gambar 4.2 nilai korelasi (R) tersebut berada pada arah positif yang mendekati nilai +0,50, sehingga hubungan antar variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki kekuatan hubungan korelasi yang positif sedang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai yang diperoleh pada koefisien determinasi (R²) dapat diketahui pada tabel 5 yakni sebesar 0,273 yang dimana memiliki makna yaitu bahwa besar persentase variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 27,3%.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Independen	t _{-hitung}	t _{-tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	5,947	1,661	0,000	t _{hitung} > t _{tabel}

Sumber: Data Primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26

Pada tabel 6 menunjukkan nilai t_{-hitung} sebesar 5,947 dan t_{-tabel} sebesar 1,661. Nilai t_{-tabel} diperoleh dari tabel t dengan df = 96-2 = 94 (df = n-2) dengan taraf signifikansi 5% atau sebesar 0,05. Selanjutnya dari tabel 5 diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,000.

Pembahasan

Berdasarkan kriteria uji hipotesis, hipotesis dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis akan diterima jika nilai signifikansi <0,50 atau jika nilai t_{-hitung} > t_{-tabel}. Pada tabel 4.13 hasil uji hipotesis nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000 nilai t_{-hitung} dan t_{-tabel} yang didapatkan adalah 5,947 > 1,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BP Batam.

Dimensi yang terdapat di dalam variabel lingkungan kerja non fisik merupakan bentuk hubungan kerja yang terjalin secara baik dan sehat kepada karyawan di BP Batam yang dimana secara teori *human relations* oleh Hugo Munsterberg dan Elton Mayo (1924 -1932) kualitas hasil kerja berjalan secara searah dengan hubungan “manusia” yang terjalin. Semakin baik hubungan yang terjalin maka semakin baik pula kualitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori *Affective Event Theory* (AET) oleh Weiss dan Cropanzano (1990-an) dimana secara teori hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan dari interaksi dan hubungan kerja yang positif antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Izzah et al., (2019) mendapatkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap

kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Diamantidis & Chatzoglou (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan variabel lainnya. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lamin (2016) menerangkan bahwa kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang memiliki hubungan baik antar karyawan dan pimpinan, hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Fokus utama topik lingkungan kerja non fisik terletak pada hubungan kerja yang terjalin sehingga tidak terlepas dari kebutuhan komunikasi yang terjalin antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Van de Water (2021) pada awal pandemi Covid-19 menemukan bahwa karyawan lebih menyukai kerja di kantor karena kemudahan berkomunikasi, berbagi pengetahuan dan kerjasama yang tidak bisa didapatkan saat menerapkan sistem kerja *work from home*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2019) menemukan hasil yang berbeda dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya hubungan yang terjalin antarkaryawan seperti kurang rasa saling menghargai dan para karyawan belum sepenuhnya merasakan dimensi-dimensi hubungan kerja dari lingkungan kerja non fisik.

Tanpa disadari hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja serta organisasi merupakan hal yang harus terus dipantau oleh manajemen/organisasi. Hal ini dikarenakan sifat dari hubungan dan interaksi kerja yang terjalin tidak dapat dinilai secara objektif dengan skala tertentu sehingga perasaan nyaman dalam berinteraksi yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya sering kali diabaikan karena tidak terlihat pengaruhnya secara langsung. Sedangkan secara perlahan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi hasil kerja dan komitmen serta rasa setia karyawan terhadap perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan, dapat ditarik kesimpulan berupa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. Artinya kinerja dapat meningkat apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan yang baik

Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam diharapkan untuk melakukan pertimbangan kembali saat hendak memberdayakan karyawan BP Batam agar lebih memperhatikan hubungan kerja kerjanya dengan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak informasi dan pemahaman mengenai tugas dan beban kerja yang dihadapi karyawan guna meningkatkan perasaan karyawan untuk lebih terikat dengan pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan dapat merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerja BP Batam yang akan mengarahkan kepada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam juga diharapkan untuk senantiasa menjaga tingkat kinerja ditingkat yang baik melalui sikap

inisiatif karyawan dalam menghadapi masalah saat bekerja. Karyawan BP Batam dapat memulai dengan menumbuhkan rasa percaya diri untuk mampu menemukan solusi atas masalah yang dihadapi tanpa bantuan dari orang lain. Sikap mandiri seorang karyawan akan mengarahkan karyawan untuk aktif berpikir dan berperilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan kuantitas dan kualitas yang baik yang kemudian akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi.

CATATAN AKHIR

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya karyawan BP Batam atas ketersediaannya sebagai responden penelitian ini atas ketersediaannya menjadi objek dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja : Handbook Manajemen SDM* (Rizal (ed.); L. Yusron, trans.; 10th ed.). NUSAMEDIA.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Cortat, M., Melo, C., Armond, L. P., & Jr, F. A. C. (2011). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015 *Natasha*. 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Cui, Y. (2021). The role of emotional intelligence in workplace transparency and open communication. *Aggression and Violent Behavior*, February, 101602. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101602>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Cortat, M., Melo, C., Armond, L. P., & Jr, F. A. C. (2011). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015 Natasha*. 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Grasindo.
- Humphrey, R. H. (2016). Integrating Emotions and Affect in Theories of Management The University of Queensland. *Academy of Management Journal*, 42(2).
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>

- Lamin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.*
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2014). *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi* (M. Masykur (ed.); R. B. Hartato, trans.; 15th ed.). Salemba Empat.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Rahim, A. (2017). *Management Theory, Research, and Practice* (Third). Cognella.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (ed.); B. Sabran & D. B. Putera, trans.; 13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & F. Sirait, trans.; 16th ed.). Salemba Empat.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Puatakabarupress.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS* (S. Suyantoro (ed.)). CV. Andi Offset.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Penerbit Gava Media.
- Sultoni, S., Gunawan, I., & Argadinata, H. (2020). Dampak Pembelajaran Berkarakter Terhadap Penguatan Karakter Siswa Generasi Milenial. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2019), 160–170. <https://doi.org/10.17977/um027v3i22020p160>
- Toseef, M., Imran, M., & Owais, A. (2019). Linkage between Performance Appraisal System and Employee Performance: Does Motivation Moderate? *Global Management Sciences Review*, IV(I), 39–47. [https://doi.org/10.31703/gmsr.2019\(iv-i\).05](https://doi.org/10.31703/gmsr.2019(iv-i).05)
- Ushakov, D. (2021). *The Role of Equity and Justice in Mediating the Relationship Between Performance Appraisal and Employee Performance: Evidence from Lebanon*. 8(8), 625–635. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0625>
- Van de Water, A. J. (2021). *Workplace Preferences for Concentrative and Communicative work: Back to The Office or Keep on Working from Home? A Stated Choice Approach to Determine Workplace Preferences*. Eindhoven University of Technology.