

## PERBANDINGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK PBF X DI YOGYAKARTA

### COMPARISON BETWEEN PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT IN PBF X YOGYAKARTA

Ni Made Ayu Nila Septianingrum<sup>1\*</sup>, Fitriana Yuliasuti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Farmasi  
Fakultas Ilmu Kesehatan Jalan  
Bambang Soengeng,  
Sumberrejo, Mertoyudan,  
Kabupaten Magelang 56172

**Submitted:** 21-01-2020

**Revised:** 05-02-2020

**Accepted:** 22-06-2020

Corresponding author:  
nimadeayunila@ummg.ac.id

#### ABSTRAK

Kenyamanan bekerja karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan bagi perusahaan. Jika karyawan merasa nyaman maka produktivitas kerjanya akan meningkat dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan lingkungan kerja fisik dan non fisik di PBF X di Yogyakarta. Metode yang digunakan ialah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* serta menggunakan sampel jenuh. Data primer diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner ke seluruh karyawan PBF X (25 orang). Data diolah dengan menggunakan *Microsoft excel* kemudian disajikan dalam bentuk tabel, diagram dan deskriptif (narasi). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan perbandingan nilai rata – rata *mean* dari lingkungan kerja non fisik adalah 3.0 dan nilai *mean* dari lingkungan kerja fisik adalah 2.8. Nilai *mean* tertinggi pada lingkungan kerja non fisik ialah mengenai gaji lembur, sedangkan pada lingkungan kerja fisik mengenai pemilihan warna cat pada tempat kerja yang sudah sesuai. Kesimpulan yang diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik lebih berpengaruh kepada responden dalam melakukan pekerjaan di PBF X dari pada lingkungan kerja fisik. Perusahaan atau PBF X perlu melakukan evaluasi untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawan agar suasana kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik; Pedagang Besar Farmasi

#### ABSTRACT

*The convenience of working for employees is one of the keys to success for the company. If employees feel comfortable, their work productivity will increase and have a positive impact on the company. One factor that can provide comfort to employees is the work environment. The work environment is dividing into a physical work environment and a non-physical work environment. This study aims to determine the comparison of physical and non-physical work environments in PBF X in Yogyakarta. The method used is descriptive-analytic, with a cross-sectional approach and using saturated samples. Primary data were obtained by distributing questionnaires to all 25 PBF X employees. Data were processed using Microsoft Excel and presented in tables, diagrams, and descriptive (narrative) forms. The results obtained show a comparison of the mean value of the non-physical work environment is 3.0, and the mean value of the physical work environment is 2.8. The highest mean value in the non-physical work environment is about overtime salaries, while in the physical work environment, selecting paint colours at workplaces appropriate. The conclusion obtained that the non-physical work environment is more influential on respondents doing work in PBF X than the physical work environment. The company or PBF X needs to evaluate to create a comfortable physical work environment for employees so that the working atmosphere can increase company productivity.*

**Keywords:** Work environment; Physical and Non-physical work environment; Pharmacy Reseller

## 1. PENDAHULUAN

Menurut data dari badan pusat statistik jumlah pekerja di Indonesia pada bulan Februari 2018 sebanyak 133.94 juta orang dengan rata – rata upah sebesar 2.065.000 per bulannya dan rata – rata jam kerja sebanyak 35 jam per minggunya (Badan Pusat Statistik, 2018). Semakin besar lahan dalam suatu perusahaan dibutuhkan juga karyawan yang semakin banyak. Manajemen organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya oleh perusahaan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena ini menjadi faktor yang penting bagi kesuksesan perusahaan tersebut. Jika karyawan sudah merasa nyaman dengan perusahaan tersebut baik secara fisik dan psikologi, maka keberadaan karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin lama dan dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Banyaknya permasalahan *resign* dari sebuah perusahaan menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, pelanggaran terhadap kontrak psikologis, adanya beban kerja yang tidak seimbang antar satu karyawan dengan karyawan lain dan stres kerja yang dapat mengakibatkan tingginya tingkat absensi, sikap malas bekerja, pelanggaran tata tertib, dan protes terhadap atasan (Elizabeth, 2012 dalam (Ag, Mahaiswari, & Rahyuda, 2015).

Menurut Mensah dan Taiwah dalam (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan bahwa kunci sukses suatu perusahaan ialah Sumber Daya Manusia yang diorganisasi dengan baik oleh perusahaan maka akan memberikan keuntungan tersendiri pada perusahaan tersebut. Salah satu contoh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang perlu diorganisasikan dengan baik adalah perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan khususnya farmasi. Data dari BPOM menunjukkan bahwa per Juni 2018 jumlah industri farmasi di Indonesia yang tersertifikasi menggunakan CPOB terbaru sebanyak 209 industri farmasi (BPOM, 2018). Industri farmasi merupakan badan usaha yang memiliki izin dari menteri kesehatan untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat (Kementerian Kesehatan, 2010). Industri tersebut dalam pelaksanaannya memiliki distributor untuk menyalurkan obat, bahan obat dan alat kesehatan ke konsumen melalui pedagang besar farmasi (PBF). PBF merupakan suatu perusahaan berbentuk badan hukum yang memiliki izin untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan atau bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Kementerian Kesehatan, 2017).

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2000) terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau ada bentuk fisiknya yang dapat mempengaruhi perilaku dari karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam suatu instansi, baik hubungan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama dalam perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2001). Menurut (Siagian, 2012) lingkungan kerja dan fasilitas dapat mendukung timbulnya motivasi yang tinggi bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi perusahaan dan menjadi kepuasan bagi dirinya. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Waisnawini dalam (Dwi et al., 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adanya motivasi kerja karyawan. Faktor – faktor yang berpengaruh secara signifikan antara lain adalah hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja serta adanya kompensasi. Tujuan dari penelitian ialah mengetahui perbandingan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik di PBF X Yogyakarta

## 2. METODE

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian deskriptif analitik dan dilakukan dengan pendekatan *cross sectional*. Data primer dengan mengadopsi kuesioner yang sudah tervalidasi sebelumnya. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah sampel jenuh dengan menggunakan responden sebanyak 25 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PBF X tersebut. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 19 pertanyaan yang terbagi atas 8 pertanyaan tentang lingkungan kerja non fisik dan 11 pertanyaan tentang lingkungan kerja fisik. Kuesioner yang telah diisi kemudian dihitung dengan menggunakan skala *likert*, bagi pertanyaan positif nilai tertinggi adalah 4 (SS=4, S=3, TS=2, STS=1) dan pertanyaan negatif nilai tertinggi juga 4 (SS=1, S=2, TS=3, STS=4). Data diolah dengan menggunakan *Microsoft excel* untuk mengetahui nilai *mean* dan persentasenya, lalu disajikan dalam bentuk tabel dan diagram serta dianalisis dan dituangkan dalam bentuk narasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini, sebanyak 65.8% mayoritas responden adalah laki – laki dengan rata – rata usia 18 – 30 tahun (60,5 %). Hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja di PBF X lebih banyak bekerja di lapangan atau *salesman* dibanding yang bekerja di dalam kantor yang mayoritas adalah perempuan. Secara fisik laki – laki lebih kuat dibandingkan perempuan, selain itu laki – laki juga lebih memiliki ketrampilan parsial dibandingkan perempuan (Jasrudin, 2016). Hal tersebut sesuai dengan beban kerja yang terdapat pada PBF X di Yogyakarta, dimana mayoritas pegawainya adalah *salesman* yang membutuhkan fisik yang kuat untuk mobilisasi dari sarana kesehatan satu ke sarana kesehatan lainnya. Hal tersebut juga menjadi keterbatasan peneliti dalam penelitian ini, karena responden banyak yang beraktivitas di lapangan dari pagi hingga malam dan jarang menetap di kantor sehingga tidak bisa mengisi kuesioner penelitian ini.

Nilai total *mean* yang diperoleh dari total jawaban tentang lingkungan kerja non fisik adalah 3.00. Nilai ini memiliki arti bahwa karyawan rata – rata setuju akan pertanyaan yang diajukan sesuai dengan situasi yang terjadi di lingkungan kerjanya. Pertanyaan A.1 tentang hubungan antara bawahan dan atasan terjalin baik. Pertanyaan ini memiliki nilai *mean* 3.2 yang menunjukkan bahwa rata – rata karyawan setuju terhadap adanya hubungan yang terjalin baik antara bawahan dan atasan. Hubungan tersebut sangat penting untuk mendukung lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan karena iklim kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan kebosanan bagi yang bekerja di dalamnya yang akan berdampak pada ketidaknyamanan dan penurunan produktivitas dalam bekerja (Notoadmodjo, 2007).

Pertanyaan A.2 terkait peran atasan terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Pertanyaan ini dijawab oleh 25 responden dengan rata – rata jawaban setuju jika peran atasan dapat mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Peran pimpinan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, sehingga perlu meluangkan waktu untuk menerima dan memberikan solusi atas kritik dan saran yang disampaikan karyawan (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014). Nilai *mean* yang dihasilkan ialah 2.6, nilai tersebut mendekati 3.0 yang artinya peran atasan perlu ditingkatkan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Pertanyaan A3 terkait dengan penghargaan secara psikologis. Nilai *mean* yang diperoleh ialah 3.0, menyatakan bahwa karyawan setuju dengan penghargaan yang diterimanya secara psikologis dari pada dalam bentuk nominal atau gaji yang besar. Manusia akan merasa lebih dihargai secara emosional dari pada dalam bentuk materiil, sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan loyalitas dari karyawan tersebut terhadap perusahaan. Penghargaan secara psikologis dapat memberikan dampak yang besar dalam kinerja karyawan tersebut, karyawan akan lebih termotivasi melakukan tugasnya dan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

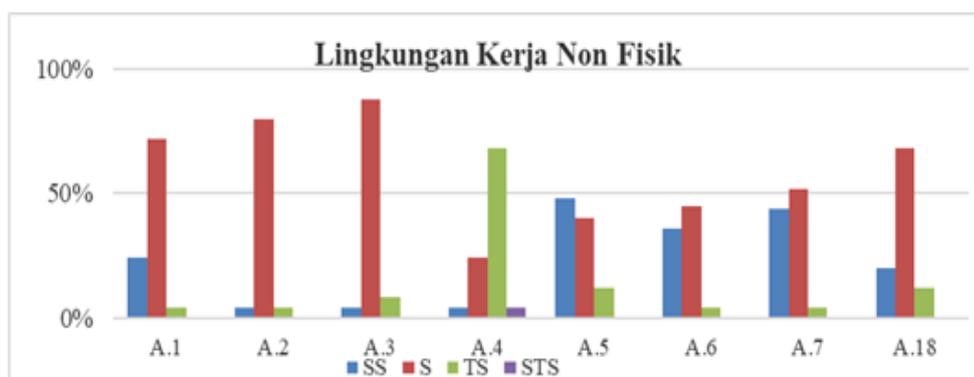
Pertanyaan A.4 terkait dengan *team work*. Nilai *mean* yang diperoleh 2.3, karyawan menyatakan tidak setuju dengan tidak adanya rasa saling membantu antar karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. *Team work* sangat diperlukan dalam bekerja. Bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat meringankan beban kerja.

Pertanyaan A.5 tentang komunikasi yang baik antar karyawan. Pertanyaan ini memperoleh nilai *mean* 3.3 dan jawaban rata – rata responden adalah setuju dengan pernyataan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Komunikasi antar karyawan sangat diperlukan untuk keberlangsungan proses pekerjaan, sedangkan komunikasi dengan atasan diperlukan untuk menyampaikan aspirasi yang dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Komunikasi yang baik, dapat meningkatkan rasa saling percaya pada setiap level organisasi di perusahaan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja (Simanungkalit & Anna, 2012). Komunikasi juga dapat berguna untuk mencegah terjadinya perselisihan antar karyawan maupun dengan atasan, sehingga dapat mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

Pertanyaan A.6 terkait dengan lingkungan kerja yang nyaman. Responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa semangat kerja yang timbul dalam bekerja didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal tersebut didukung dengan nilai *mean* yang diperoleh sebesar 3.3. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Josephine & Harjanti, 2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang akan berdampak terhadap kepuasan pelayanan konsumen.

Pertanyaan A.7 terkait dengan pemberian gaji lembur. Nilai *mean* yang diperoleh adalah 3.4, artinya karyawan setuju dengan pemberian gaji lembur yang sesuai untuk karyawan. Selain lingkungan kerja, pemberian gaji lembur merupakan cara memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja, terkadang mereka juga memikul beban tambahan yang menguntungkan bagi perusahaan (Notoadmodjo, 2007). Tunjangan kerja berpengaruh positif terhadap terciptanya motivasi kerja (Dwi et al., 2015). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pertanyaan A.18 tentang keselamatan kerja. Responden setuju tentang pernyataan keselamatan kerja menjadi hal utama yang penting dalam bekerja. Nilai *mean* yang diperoleh yaitu 3.1. Keselamatan kerja menjadi hal yang paling penting untuk menghindari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor fisik dan manusia. Kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman (*unsafety condition*) misalnya lantai licin dapat menyebabkan kecelakaan kerja, sehingga dibutuhkan sistem keselamatan kerja yang baik di suatu perusahaan (Notoadmodjo, 2007). Hasil persentase jawaban responden tentang lingkungan non fisik dalam bentuk diagram dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Persentase jawaban kuesioner lingkungan kerja non fisik

Penelitian lingkungan kerja fisik yang digunakan antara lain mencakup suhu, kelembapan, pemilihan warna, suara, pencahayaan dan sistem keamanan dalam perusahaan. Pertanyaan A.8 tentang fasilitas pendukung dalam tempat kerja. Responden menyatakan setuju terhadap adanya

fasilitas pendukung seperti komputer, printer dan kendaraan yang digunakan dalam bekerja masih berguna dengan baik sehingga mendukung terselesainya pekerjaan dengan cepat. Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menambah semangat karyawan dan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

Pertanyaan A.9 terkait dengan suhu di tempat kerja. Responden setuju dengan pernyataan jika pengatur temperatur udara (suhu dan kelembapan) berfungsi dengan baik sehingga dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Temperatur diatur sebaik mungkin dimana perubahan temperatur di luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin. Kelembapan udara juga harus diperhatikan karena semakin tinggi kelembapan udara di lingkungan kerja, maka akan semakin banyak juga oksigen yang diperlukan untuk metabolisme. Hal tersebut dapat mengakibatkan konsentrasi dan energi yang menurun pada setiap karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Pertanyaan A.10 dan A.11 dengan nilai *mean* 3.0 tentang kondisi ventilasi dan udara ada dalam perusahaan. Ventilasi yang baik akan berbanding lurus dengan udara yang dihasilkan. Semakin baik ventilasi yang terpasang dalam tempat tersebut maka semakin baik juga sirkulasi udara yang dihasilkan. Jika karyawan kondisi ventilasinya buruk maka karyawan akan menghirup udara yang kotor atau tercemar dan dapat berdampak pada kesehatan mereka. Hal tersebut akan memberikan dampak juga bagi perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk pengobatan karyawan.

Pertanyaan A. 12 terkait penerangan di tempat kerja, dengan nilai *mean* 2.8 yang artinya karyawan setuju dengan adanya pernyataan jika penerangan yang cukup dapat mendukung pekerjaan menjadi cepat selesai dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ruangan yang cukup cahaya dapat menimbulkan kesan bersih dan nyaman untuk bekerja. Penerangan yang cukup akan memudahkan karyawan dalam mengamati obyek di sekitarnya. Penerangan yang berlebihan juga dapat mengganggu kegiatan seseorang, misalnya efek silau. Pemilihan lampu yang tepat dan penataan benda yang tepat sangat diperlukan untuk memberikan rasa nyaman dalam bekerja (Notoadmodjo, 2007).

Pertanyaan A.13 tentang penerangan di kantor cukup untuk mendukung pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja mendapatkan nilai *mean* 2.3. Artinya karyawan PBF X merasa penerangan di kantor belum cukup memadai untuk bekerja. Penerangan yang kurang dapat memberikan kesan kotor pada tempat tersebut (Notoadmodjo, 2007). Selain itu juga dapat menimbulkan rasa malas dan lelah pada pekerja meskipun mereka belum melakukan pekerjaan. Kelelahan bekerja baik secara mental maupun fisik akan menurunkan konsentrasi dari karyawan tersebut sehingga akan mempengaruhi produktivitas usaha tersebut yang berimbas kepada konsumen. Misalnya pada bagian administrasi, dengan penerangan yang kurang maka akan memungkinkan terjadinya kesalahan input barang dalam sistem. Kesalahan tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan ketidakpuasan pelayanan bagi konsumen.

Pertanyaan A.14, karyawan tidak setuju bahwa suara bising yang timbul di kantor dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan nilai *mean* 2.0. Suara bising yang terjadi di dalam kantor menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, contohnya hilangnya konsentrasi. Suara bising yang terus menerus dirasakan dapat memberikan dampak serius, salah satunya adalah ketulian yang progresif. Gangguan kebisingan secara psikologis dapat menimbulkan gangguan jiwa antara lain sulit konsentrasi dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat selesai tepat waktu (Gigi, 2008).

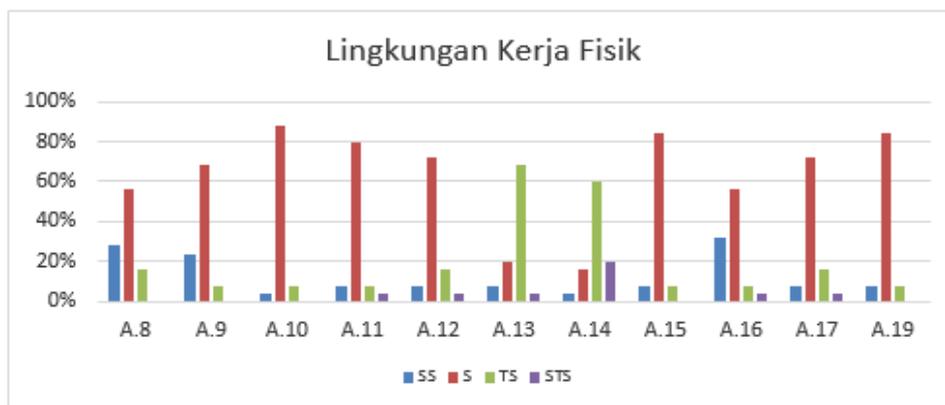
Pertanyaan A15 memiliki nilai *mean* 3.0 terkait dengan karyawan masih dapat mentolerir adanya suara bising yang terjadi dalam kantor. Artinya karyawan setuju jika suara bising di kantor masih bisa ditoleransi dan tidak mengganggu pekerjaan. Suara bising yang terjadi dapat diatasi dengan salah satu caranya yaitu menutup pintu ruangan tiap divisi. Hal tersebut dilakukan karena ukuran PBF yang minimalis. Cara lain yang dapat dilakukan untuk

meminimalisasi kebisingan ialah dengan memberikan peredam suara pada sumber suara dan menggunakan *ear muffs* (Notoadmodjo, 2007). Perusahaan perlu mengkaji lebih dalam mengenai kebisingan yang terjadi dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi dan intensitasnya. Kebisingan yang terjadi dalam perusahaan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak efektif atau *miss communication* antar karyawan. Jika hal tersebut terus menerus berlangsung maka produktivitas dari karyawan tersebut akan menurun dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dari segi psikologisnya.

Pertanyaan A.16 dengan nilai *mean* 3.2. Karyawan setuju terhadap penggunaan warna yang terang dan menarik dalam bekerja. Secara psikologis pemilihan warna mempengaruhi perasaan seseorang. Penggunaan warna – warna yang tepat dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja serta untuk dapat memperjelas pengamatan pada obyek pekerjaannya.

Pertanyaan A.17 memiliki nilai *mean* 2.8, artinya karyawan setuju terhadap pernyataan bahwa kebersihan lingkungan dalam ruangan ini terjaga dengan baik. Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja yang akan berimbas pada perusahaan. Jika lingkungan kerja terjaga kebersihannya, maka akan meminimalkan terjadinya tumpukan debu maupun munculnya hewan-hewan pengerat yang dapat merusak produk. Tempat penelitian ini kebersihannya terjaga dengan baik, karena memiliki bagian tersendiri untuk menjaga kebersihan.

Pertanyaan A.19 karyawan setuju terhadap adanya jaminan dan sistem keselamatan dalam bekerja ditunjukkan dengan nilai *mean* 3.0, sehingga setiap karyawan merasa aman dalam bekerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk meningkatkan gairah, keserasian, dan keikutsertaan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Jika perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja yang baik maka karyawan akan selalu bekerja dengan pemikiran yang positif yang akan berdampak pada peningkatan moral karyawan, motivasi karyawan, dan penurunan absensi kerja (Waladi et al, 2016). Hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik dapat dilihat dalam bentuk diagram pada Gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Persentase jawaban kuesioner lingkungan kerja fisik

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, diperoleh nilai total *mean* lingkungan kerja non fisik ialah 3.0, yaitu mengenai perlunya gaji lembur karyawan, sedangkan lingkungan fisik sebesar 2.8 terkait dengan pemilihan warna pada ruang kerja yang sudah sesuai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih berpengaruh kepada responden dalam melakukan pekerjaan di PBF X dari pada lingkungan kerja fisik. Perusahaan atau PBF X perlu melakukan evaluasi untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi karyawan. Jika perusahaan memberikan keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik maka akan ada timbal balik lebih dari karyawan yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

## 5. KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian ini.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ag, A. A. S., Mahaiswari, S., & Rahyuda, A. G. (2015). Psikologis Dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi : Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 930–942.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia Februari 2018. *BPS News*.
- BPOM. (2018). *Industri Farmasi Tersertifikasi CPOB terbaru*. Jakarta.
- Dwi, I., Madiono, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Pengaruh Kepuasan Tunjangan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Romos Inti Cosmetic Industries. *AGORA*, 3(1), 1–6.
- Gigi, F. K. (2008). Buku Pedoman Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan KERJA Untuk Praktek Dan Praktikum. In *Universitas Airlangga*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Jasrudin, J. D. (2016). Jurnal E Quilibrium Jurnal E Quilibrium. *Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, IV(1), 1–10.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic ( Tricopla ). *Jurnal Agora*, 5(3).
- Kementerian Kesehatan. (2010). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1799/MENKES/PER/XII/2010 Tentang Industri Farmasi* (Vol. 5). Jakarta: Kementerian Kesehatan.
- Kementerian Kesehatan. (2017). PERMENKES NO 30 TAHUN 2017 TENTANG PBF. In Kementerian Kesehatan (Ed.), *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2010.02280.x>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Notoadmodjo, S. (2007). *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanungkalit, D. R., & Anna, L. (2012). *Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada PT Mitha Samudera Wijaya Medan*. 1–15.
- Waladi Itsalis, Ziyadul, Prasetya, Arik, Ruhana, I. (2016). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1).