

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I

Eldaa Cintia<sup>1</sup>, Alini Gilang, SH., MM<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung

<sup>1</sup>[eldaacintia06@gmail.com](mailto:eldaacintia06@gmail.com), <sup>2</sup>[alinigilang55@gmail.com](mailto:alinigilang55@gmail.com)

---

### Abstrak

Dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan 45 orang responden, dapat diketahui hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penerangan, dan tata ruang kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%. Selain itu, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 42,8%. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.**

---

### Abstract

*The enhancement of employee performance is required in order to achieve the goal of the company. There are plenty of things affect the performance of employee, one of them is the work environment, which is generally divided into two category namely the physical work environment and non-physical work environment. Therefore the purpose by doing this research is to see the influence between physical work and non-physical work environment toward employee performance in KPPN Bandung I. Based on research by using 45 respondents, it could be seen that the result of multiple linear regression showed partially physical work environment such as work equipment, ventilation, noise, lighting, and layout have a significant influence on employee performance amounted to 44.9%. Furthermore, non-physical work environment such as superior and subordinate work relationship or among fellow employees also have a significant influence on employee performance amounted to 42.8%. The simultaneous test result showed the physical and non-physical work environment as well have a significant influence on employee performance amounted to 72.1%. Therefore the result of this study showed that either partially or simultaneously, physical work and non-physical work environment have a significant impact on the performance of employees at Bandung KPPN I.*

**Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Satisfaction.**

---

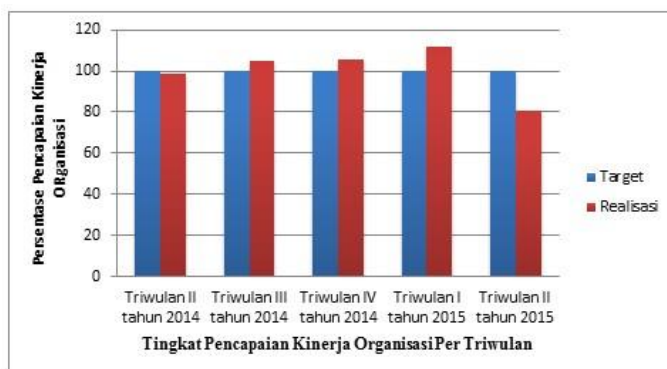
### 1. Pendahuluan

Dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi, maka setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Adapun manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi, selain itu juga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Adapun menurut Sedarmayanti (2011:27) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan

Industri sudah ditetapkan batasan nilai untuk masing – masing faktor lingkungan kerja, yakni kebisingan sebesar 85 dBA, tekanan panas/suhu sebesar 18-28°C, debu sebesar 0,15 mg/m3, dan pencahayaan sebesar 100 lux. Kondisi lingkungan fisik pada KPPN Bandung I bila dibandingkan dengan Batas Nilai Faktor Lingkungan Kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002, diperoleh hasil bahwa untuk tingkat kebisingan bisa dikatakan cukup tinggi yaitu sebesar 90dBA, hal ini dikarenakan ruangan *front office* tempat melayani satuan kerja (satker) wilayah dengan ruangan *middle office* tempat karyawan mengolah dokumen sangatlah berdekatan dan terbuka sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, untuk tekanan panas/suhu cukup tinggi yaitu sebesar 28-30°C dikarenakan tidak adanya *air conditioner*, sedangkan untuk debu dan pencahayaan bisa dikatakan cukup baik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Untuk kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada KPPN Bandung I adalah dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan/instansi tanpa berusaha mengenal dekat para karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pemimpin dengan para karyawan KPPN Bandung I dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan/instansi serta hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Pemimpin perusahaan/instansi seharusnya berperan penting dalam membangun komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik dengan setiap karyawan agar terjalin hubungan kerjasama yang baik sehingga semakin memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab organisasi.



Sumber : KPPN Bandung I, 10 Oktober 2015  
(Data Olahan)

**Gambar 1. Persentase Tingkat Pencapaian Kinerja Organisasi (%) Sepanjang Periode Triwulan II Tahun 2014 Sampai Periode Triwulan II Tahun 2015 Pada KPPN Bandung I**

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat pencapaian kinerja organisasi dari jumlah 45 karyawan pada periode triwulan II tahun 2014 sampai periode triwulan II tahun 2015 adalah 100,238 % (didapat dari jumlah rata-rata pencapaian kinerja organisasi). Bisa dilihat mulai periode triwulan II tahun 2014 sampai periode triwulan I tahun 2015 terjadi kenaikan dalam pencapaian tingkat kinerja organisasi, periode triwulan II tahun 2015 terjadi penurunan yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I”**.

**1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didapatkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I ?

## 1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

## 1.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti serta bersifat sebab dan akibat (kausal). Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden yang merupakan semua karyawan pada KPPN Bandung I.

Dalam melakukan analisis dan pengujian hipotesis sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan alat analisis regresi berganda. Sedangkan untuk menilai tanggapan konsumen mengenai indikator-indikator di atas, maka penulis menggunakan jawaban yang diberi skor sebagai berikut :

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS).
- c. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S).
- d. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

## 2 Dasar Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwanto (2011:16), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Sedangkan Menurut Husein Umar (1998) dalam buku Danang Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. 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.

### 2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan.

### 2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), 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.

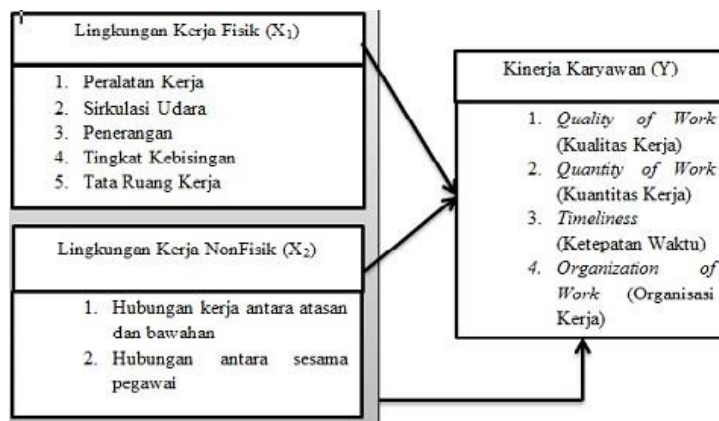
### 2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:43), secara filosofi kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan

selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

**2.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran ini merupakan pedoman dalam melakukan penelitian ini. Untuk menggambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai acuan untuk menentukan langkah-langkah yang sistematis yang bertujuan agar pembahasan tahap pertama menjadi dasar untuk pembahasan tahap berikutnya, dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber : Subroto (2005) dalam Rukmana (2011:35), Tiffin dan Mc Cormick (Trianasari, 2005) dan Sedarmayanti (2011:27), Sihombing (dalam Herman, 2010), Williams (dalam Yuliashri, 2010)

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

**2.7 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

**3. Pembahasan**

**3.1 Analisis Deskriptif Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif yang dilakukan, diperoleh tanggapan responden terhadap 15 item pernyataan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) seperti peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan tata ruang kerja sehingga diperoleh rata-rata skor total sebesar 2369 dan rata-rata skor total (%) sebesar 87.74% , dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) pada KPPN Bandung I. Dan posisi rata-rata skor responden menunjukkan berada pada rentang 81.25%-100% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) pada KPPN Bandung I di garis kontinum termasuk dalam kategori **sangat baik**. Indikator-indikator tersebut sangat mempengaruhi karyawan KPPN Bandung I dalam melakukan pekerjaannya, walaupun masih ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan yang ada seperti indikator untuk kebisingan dan tata ruang kerja, namun itu semua bisa diimbangi dengan gaji tetap bulanan serta jaminan dana pensiun, sehingga lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dapat dikategorikan sangat baik dalam mendukung karyawan dalam bekerja.

Selain itu, tanggapan responden terhadap 6 item pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>), yaitu mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja antara sesama pegawai, diperoleh rata-rata skor total sebesar 959 dan rata-rata skor total (%) sebesar 88.79%, dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) pada KPPN Bandung I. Dan posisi rata-rata skor responden menunjukkan berada pada rentang 81.25%-100% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) pada KPPN Bandung I di garis kontinum termasuk dalam kategori **sangat baik**. Kerja sama memang sangat perlu diperhatikan dalam

melakukan suatu pekerjaan, bilamana dalam suatu organisasi terdapat suatu kerja sama yang kurang maka hal itu akan sangat mempengaruhi secara tidak langsung kinerja karyawan dalam bekerja.

Rata – rata skor total untuk variabel kinerja karyawan (Y) terhadap 11 item pernyataan mengenai *quality of work* (kualitas kerja), *quantity of work* (kuantitas kerja), *timeliness* (ketepatan waktu) dan *organization of work* (organisasi kerja) sebagai indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 1749 dan rata-rata skor total (%) sebesar 88.33 %, sehingga dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I. Dan posisi rata-rata skor responden menunjukkan berada pada rentang 81.25%-100% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kondisi kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I di garis kontinum termasuk dalam kategori **sangat baik**.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) serta terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti responden menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

### 3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

#### a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0.449 atau 44.9%. Hasil uji t didapat bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Y) pada KPPN Bandung I, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga  $0.001 < 0.05$ . Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) yang berupa peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, dan tata ruang kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

#### b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0.428 atau 42.8%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0.05 sehingga  $0.000 > 0.05$ . Hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang berupa hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

### 3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa nilai  $r = 0.849$  berarti hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 84.9% yang artinya hubungan positif dan erat. Nilai *R Square* = 0.721 berarti 72.1% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan non fisik) sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikansi (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0.001 sedangkan nilai  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 0.05 sehingga  $0.000 < 0.05$  hal ini berarti lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan KPPN Bandung I mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik pada KPPN Bandung I berdasarkan persepsi responden pada umumnya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden secara umum menyatakan bahwa peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan dan tata ruang kerja menunjukkan hasil rata-rata sebesar 87.74%.
2. Lingkungan kerja non fisik pada KPPN Bandung I berdasarkan persepsi responden pada umumnya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden secara umum menyatakan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama pegawai menunjukkan hasil rata-rata sebesar 88.79%.
3. Kinerja karyawan pada KPPN Bandung I berdasarkan persepsi responden pada umumnya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini terbukti bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 88.33%. Hal ini menandakan, bahwa dalam bekerja karyawan KPPN Bandung I memperhatikan segi quality of work (kualitas kerja), quantity of work (kuantitas kerja), timeliness (ketepatan waktu) dan organization of work (organisasi kerja).
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I dapat diuraikan sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44.9% dan lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8%.
  - b. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1% sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1th ed.) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [2] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [3] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- [4] Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [6] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media Group.