# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN *NON* FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMAL SOLUTION

## *THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AMAL SOLUTIONS*

**Ahmad Naufal[1], Anita Silvianita[2]**

[1,2] Univerisitas Telkom, Bandung
**ahmadnaufal@student.telkomuniversity.ac.id[1], anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id[2]**

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja yang baik merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik dan *non* fisik yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Amal Solution untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hak tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan *non* fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Amal Solution.

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, oleh karena itu data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang mana karena jumlahnya sedikit maka keseluruhan karyawan tersebut juga dijadikan sebagai sampel, atau teknik sampling jenuh. Sedangkan untuk menguji hipotesisnya, penelitian ini menggunakan alat bantu statistic regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung > t tabel (4,181 > 2,011) serta dengan nilai Signifikan yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja *non* fisik memiliki nilai t hitung > t tabel (3,208 > 2,011) serta dengan nilai Signifikan yaitu 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20, dapat diketahui Fhitung sebesar 134,41 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan α=0,05 serta derajat kebebasan v1 = 50 dan v2 = 3, maka di dapat nilai Ftabel sebesar 3,20. Artinya Fhitung lebih besar dari Ftabel (134,41 > 3,20), maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X2), secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).

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

***Abstract***

*Human Resources (HR) with good performance are what every company needs. Therefore, to improve employee performance, several factors are needed, including paying attention to the physical and non-physical work environments that exist in a company. This is also done by PT. Amal Solution to improve employee performance. Based on these rights, the purpose of this study is to see how the influence of physical and non-physical work environments on employee performance at PT. Charity Solutions.*

*The method in this research is descriptive quantitative, therefore the research data is carried out by distributing questionnaires to respondents. The population of this study is all employees, which because of the small number, the entire employee is also used as a sample, or the sampling technique is saturated. Meanwhile, to test the hypothesis, this study uses multiple linear regression statistical tools.*

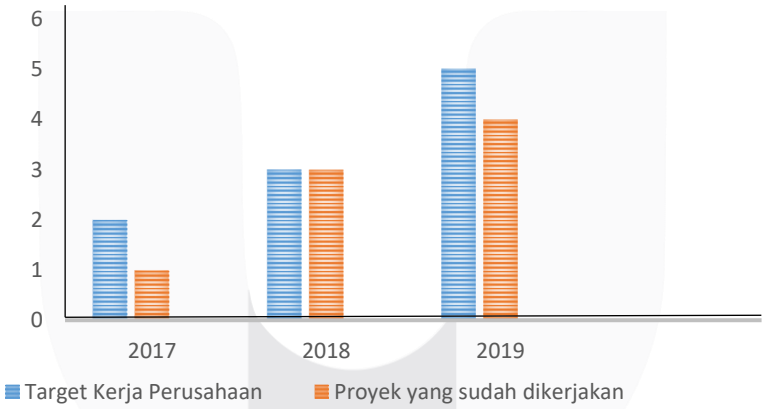
*Based on the results of the t-test research, it can be concluded that the physical work environment has a value of t count> t table (4.181> 2.011) and with a significant value of 0.000 <0.05, so Ho is rejected and H1 is accepted, which means that partially there is an influence from the physical work environment. on employee performance. Non-physical work environment has a value of t count> t table (3.208> 2.011) and with a significant value of 0.002 <0.05, so Ho is rejected and H2 is accepted, which means that partially there is an influence from the Non-Physical Work Environment on Employee Performance. Based on the calculation results in table 4.20, it can be seen that Fcount is 134.41 with a p-value (sig) of 0.000. With α = 0.05 and degrees of freedom v1 = 50 and v2 = 3, then the Ftable value is 3.20. This means that Fcount is greater than Ftable (134.41> 3.20), then H0 is rejected and H3 is accepted. Thus the research hypothesis which states that Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance which is statistically accepted (significant).*

***Keywords:*** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

## 1. Pendahuluan

Perusahaan di Indonesia sangatlah banyak dan juga beragam, berdasarkan sensus ekonomi tahun 2016, saat ini Indonesia memiliki 26.71 juta usaha/perusahaan yang bergerak di sektor *non* pertanian. Dengan banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia ini persaingan diantara perusahaan yang ada tidak dapat terhindarkan mereka saling berlomba untuk menjadi perusahaan terbaik dibidangnya masing-masing. Tidak hanya persaingan dengan perusahaan lain saja para pemiliki perusahaan juga melawan pandemi *COVID-19* yang sedang terjadi di berbagai negara. Maka dari itu perushaan-perusahaan yang ada harus mempunyai strategi yang biak untuk perusahaan agar bisa bertahan melewati pandemi ini, terutama dalam mengelola sumber daya manusia nya agar perusahaan tetap bisa mencapai tujuannya. Faktor yang mendukung untuk suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan pemanfaatan dari individu, serta sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu [1]. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* [2]. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja loyalitas, komitmen dan disiplin kerja [2]. Setelah penulis melakukan wawancara dengan bapak Salomon selaku direktur PT. Amal Solution mengenai target kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Beliau mengatakan bahwa PT. Amala Solution memiliki target kerja yang selalu meningkat setiap tahunnya dari sejak beridirinya perusahaan hingga saat ini, berikut adalah data yang telah penulis terima dari pihak internal PT. Amal Solution dari tahun 2017-2019.




Grafik 1.1
Target Kerja dan Pencapaian Kerja PT. Amal Solution
*Sumber: Internal PT. Amal Solution*

Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 proyek yang sudah di kerjakan belum memenuhi target kerja perusahaan sedangkan pada tahun, 2018 grafik menunjukan bahwa proyek yang sudah di kerjakan sesuai dengan target kerja perusahaan, lalu di tahun 2019 proyek yang sudah di kerjakan kembali belum memenuhi target kerja perusahaan. Sedangkan jika di lihat dari grafik proyek yang di kerjakan grafik semakin meningkat setiap tahunnya begitu target kerja perusahaan semakin ditingkatkan setiap tahunnya. Berikut adalah proyek-proyek yang telah dikerjakan oleh PT. Amal Solution.

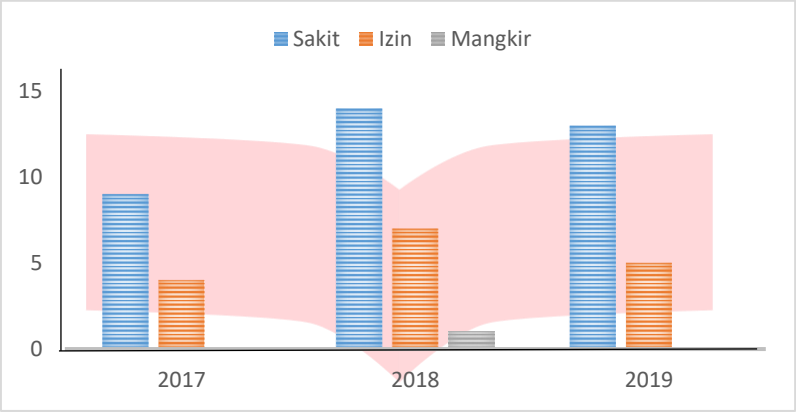
Tabel 1.1
Proyek PT. Amal Solution 2017-2019

| Tahun | Proyek |
|---|---|
| 2017 | 1. OpenWOMS(Work Order Management System) |
| 2018 | 1. SIYANMAS (Sistem Pelayanan Masyarakat)<br>2. Global Partner |

| Tahun | Proyek |
|---|---|
| | 3. Provcomp Online |
| 2019 | 1. EMAS (Engineering Management System)<br>2. Modul Data Validation (DAVA)<br>3. Modul Infrastructure Modernization<br>4. Modul Data Migration (DMIG) |

*Sumber : Internal PT. Amal Solution*

Selain data mengenai target kerja penulis juga mendapatkan data absensi yang dimiliki oleh PT. Amal Solution. Berikut adalah data absensi dari PT. Amal Solution dari tahun 2017-2019 yang berjumlah 50 karyawan.




Grafik 1.1
Abesnsi Karyawan PT. Amal Solution
*Sumber: Internal PT. Amal Solution*

Dari grafik diatas terlihat bahwa pada tahun 2017 karyawan yang tidak hadir mencapai 13 karyawan, pada tahun 2018 karyawan yang tidak hadir mencapai 22 karyawan, dan pada tahun 2019 karyawan yang tidak hadir mencapai 18 karyawan. Apabila dilihat dari grafik diatas dapat dilihat kenaikan yang terjadi pada tahun 2018 cukup tinggi dibandingkan tahun 2017, hal ini dipengaruhi oleh banyak nya karyawan baru yang bergabung dengan PT. Amal Solution.berikut adalah jumlah karyawan yang masuk dari tahun 2017-2019. Setelah mendapatkan data kinerja karyawan penulis juga diperbolehkan oleh perusahaan untuk dapat melihat kondisi dari lingkungan kerja dari PT. Amal Solution baik lingkungan fisik maupun lingkungan *non* fisik.

Lingkungan kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan nyaman sehingga kinerja mereka akan meningkat [3]. Lingkungan kerja fisik terdiri dari lima dimensi, yaitu peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja, serta lingkungan kerja *non* fisik, yaitu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan hubungan kerja antara sesama karyawan [4].

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan fisik pada PT. AMAL SOLUTION?
2. Bagaimana lingkungan *non* fisik pada PT. AMAL SOLUTION?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. AMAL SOLUTION?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan *non* fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. AMAL SOLUTION?
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan *non* fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. AMAL SOLUTION?

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengelolaan pemanfaatan dari individu, serta sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu [1]. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* [2].

### 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut [5].

### 2.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, pertama adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik yaitu segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja, dan yang kedua adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yaitu lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia Lingkungan Kerja *Non* Fisik [6].

### 2.4. Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh organisasi dan dapat bersifat profit oriented maupun *nonprofit oriented* [7]. Kinerja adalah hasil melaksanakan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya masing-masing [8].

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen [9].

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja *non* fisik (X2), dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja yang terdiri dari lima dimensi [4], yaitu:

1. Peralatan Kerja

   Peralatan kerja adalah perlengkapan berupa sarana dan prasarana yang tersedia yang merupakan komponen penunjang aktivitas kerja karyawan
2. Sirkulasi Udara

   Sirkulasi udara yang cukup sangat diperlukan di ruangan kerja, terutama jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Penerangan

   Fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.
4. Tingkat Kebisingan

   Suara bising yang ada di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
5. Tata Ruang Kerja

   Penataan, kebersihan, dan pewarnaan pada ruangan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis menggunakan teori untuk variabel lingkungan kerja *non* fisik (X2) yang terdiri dari dua dimensi [4], yaitu:

1. Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan

   Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Hubungan Kerja Antara Sesama Karyawan

   Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penulis menggunakan teori untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari empat dimensi [10], yaitu:

1. Target

   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, maupun jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas terhadap hasil yang telah dicapai adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

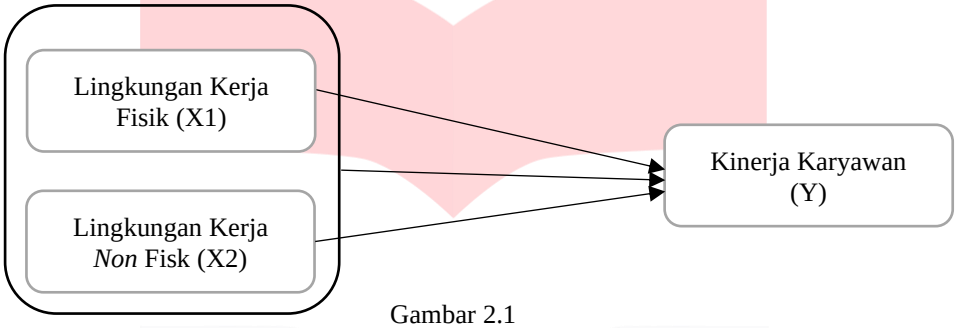
3. Waktu Penyelesaian

   Penyelesaian kerja yang tepat waktu adalah modal untuk membangun kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

   Karyawan tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu dalam bekerja. Tetapi juga harus melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah penulis paparka diatas, lingkungan kerja fisik dan *non* fisik dengan kinerja karyawan disuatu perusahaan memiliki hubungan.




Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
*Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)*

### 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah diuraikan dalam bentuk paragraf [9]. Setelah rumusan masalah dan kerangka pemikiran telah didapat, maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan PT. Amal Solution.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Karakteristik Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini, atau sikap [11]. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [9].

### 3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [12]. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Amal Solution yang berjumlah 50 orang.

### 3.3 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel data bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [12]. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Amal Solution yang berjumlah 50 orang karyawan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat dijelaskan pula mengenai identitas responden. Identitas responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendapatan/bulan. Sebanyak 50 responden yang berkunjung di PT. Amal Solution dikumpulkan untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan identitas responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

| Kriteria Sampel | | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 22 | 44% |
| | Perempuan | 28 | 56% |
| Total | | 50 | 100% |
| Usia | <20 Tahun | 7 | 14% |
| | 20-25 Tahun | 12 | 24% |
| | 26-30 tahun | 20 | 40% |
| | >30 | 11 | 22% |
| Total | | 50 | 100% |
| Pendapatan | < Rp. 1.000.000 | 3 | 6% |
| | Rp. 1.000.001 – Rp. 3.000.000 | 12 | 24% |
| | Rp. 3.000.001 – Rp. 5.000.000 | 14 | 28% |
| | > Rp. 5.000.000 | 21 | 42% |
| Total | | 50 | 100% |

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

### 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.2
Uji Validitas Kinerja (Y)

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,604 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,831 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,624 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,826 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,903 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,888 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

#### b. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.3
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,771 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,651 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,658 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,835 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,843 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,655 | 0,300 | Valid |
| 7 | 0,684 | 0,300 | Valid |
| 8 | 0,900 | 0,300 | Valid |
| 9 | 0,652 | 0,300 | Valid |
| 10 | 0,770 | 0,300 | Valid |
| 11 | 0,836 | 0,300 | Valid |
| 12 | 0,828 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dapat disimpulkan valid.

**c. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja *Non* Fisik**

Tabel 4.4
Uji Validitas Lingkungan Kerja *Non* Fisik

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,687 | 0,300 | Valid |
| 2 | 0,758 | 0,300 | Valid |
| 3 | 0,611 | 0,300 | Valid |
| 4 | 0,897 | 0,300 | Valid |
| 5 | 0,670 | 0,300 | Valid |
| 6 | 0,876 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pada variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X2) dapat disimpulkan valid.

**d. Hasil Uji Reliabilitas**

Program komputer SPSS (Statistical Package for Social Sciences) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan cara uji statistik Cronbach Alpha (α) [13]. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.70. Berikut hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

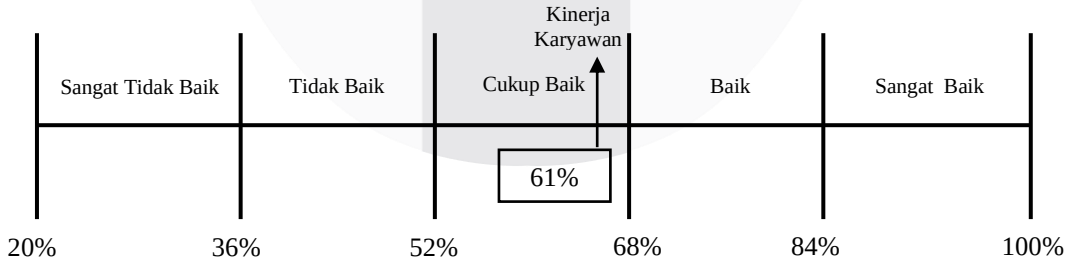
| Variabel | *Cronbach Alpha* | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan(Y) | 0,872 | 0.7 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik($X_1$) | 0,932 | 0.7 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja *Non* Fisik($X_2$) | 0,844 | 0.7 | Reliabel |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan Tabel hasil pengujian reliabilitas maka dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik adalah reliabel karena hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *SPSS* memiliki nilai lebih besar dari nilai *Alpha Croanbach*, dikatakan reliabel karena hasil ini dibandingkan dengan nilai pada *Croanbach's Alpha* dengan nilai 0,700 atau 70% dengan tingkat signifikan 0,05 karena seluruh item memiliki nilai ≥ 0,700 maka seluruh item dinyatakan memenuhi persyaratan pengujian reliabel.

**4.3. Hasil Analisis Deskriptif**

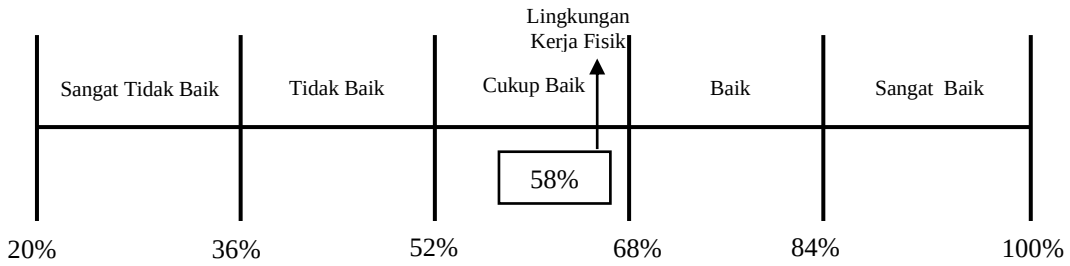
**a. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja**




Gambar 4.1
Garis Kontinum Kinerja Karyawan
*Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukan bahwa total skor dari kuesioner variabel Kinerja Karyawan adalah 61% berada pada posisi interval 52% – 68% dengan kategori cukup baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan PT. Amal Solution cukup baik.

**b. Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik**

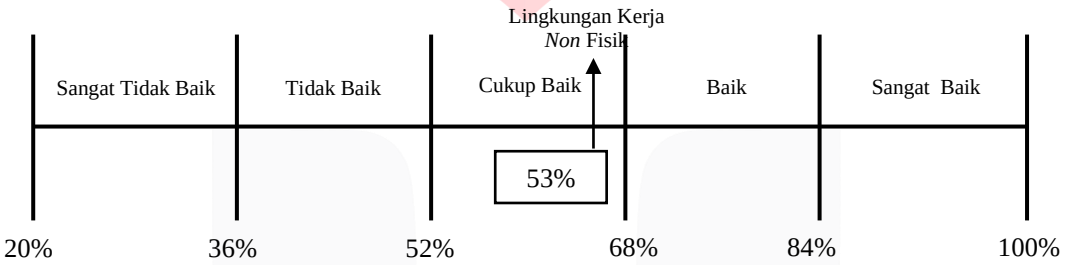



c.

Gambar 4.2
Garis Kontinum Lingkungan Kerja Fisik
*Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan bahwa total skor dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 58% berada pada posisi interval 52% – 68% pada kategori cukup baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang diterapkan PT. Amal Solution cukup baik.

**d. Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja *Non* Fisik**




Gambar 4.3
Garis Kontinum Lingkungan Kerja *Non* Fisik
*Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukan bahwa total skor dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik adalah 53% berada pada posisi interval 52% – 68% pada kategori cukup baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja *Non* Fisik responden PT. Amal Solution cukup baik.

**4.4. Hasil Analisis Verifikatif**

**a. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Hasil pengolahan data untuk model regresi berganda pada variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Regresi Berganda
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | .271 | .180 | | 1.511 | .138 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .556 | .133 | .536 | 4.181 | .000 |
| | Lingkungan Kerja *Non* Fisik | .430 | .134 | .411 | 3.208 | .002 |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}271 + 0{,}556\ x_1 + 0{,}430\ x_2 \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 1,341, menunjukan apabila Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X2) bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0,271.

2. Nilai variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,556, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami peningkatan sementara Lingkungan Kerja *Non* Fisik konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,556.
3. Nilai variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja *Non* Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,430 artinya jika Lingkungan Kerja *Non* Fisik mengalami peningkatan sementara Lingkungan Kerja Fisik konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,430.

**b. Hasil Koefesien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefesien Determinasi

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .923[a] | .851 | .845 | .41135 |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui R-Square adalah sebesar 0,851 hal ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 85,1% sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**c. Hasil Uji Hipotesis t**

Tabel 4.8
Uji Hipotesis t

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | .271 | .180 | | 1.511 | .138 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .556 | .133 | .536 | 4.181 | .000 |
| | Lingkungan Kerja *Non* Fisik | .430 | .134 | .411 | 3.208 | .002 |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka diperoleh *output* sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
   Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 50 – 3 = 47 didapat nilai $t_{tabel}$ 2,011. Dari tabel di atas menunjukkan variabel X1 memiliki nilai t hitung > t tabel (4,181 > 2,011) serta dengan nilai Signifikan yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan $H_1$ diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik
   Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 50 – 3 = 47 didapat nilai $t_{tabel}$ 2,011 memiliki nilai t hitung > t tabel (3,208 > 2,011) serta dengan nilai Signifikan yaitu 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan $H_2$ diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik dapat disajikan dengan kurva sebagai berikut:

**d. Hasil Uji Hipotesis F**

Tabel 4.9
Uji Hipotesis F

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 45.489 | 2 | 22.744 | 134.415 | .000[b] |
| | Residual | 7.953 | 47 | .169 | | |
| | Total | 53.441 | 49 | | | |

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26 (2021)*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diketahui $F_{hitung}$ sebesar 134,41 dengan *p-value* (sig) 0,000. Dengan α=0,05 serta derajat kebebasan $v_1$ = 50 dan $v_2$ = 3, maka di dapat nilai $F_{tabel}$ sebesar 3,20. Artinya $F_{hitung}$ lebih besar dari $F_{tabel}$ (134,41 > 3,20), maka $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ($X_1$), dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik ($X_2$), secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).

### 4.5. Pembahasan

**a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik (X1) yang diterapkan pada PT. Amal Solution menghasilan angka presentase yang rendah menunjukan jumlah nilai presentase dari setiap item pertanyaan sekaligus dari setiap sub-variabel. Dari hasil pengolahan data kuesioner, terlihat bahwa angka presentase 58% berada pada interval 52% - 68% membuktikan Lingkungan Kerja Fisik PT. Amal Solution cukup baik. item pertanyaan yang paling rendah terdapat pada point 3 yaitu Ruangan tempat saya bekerja memiliki sirkulasi udara yang cukup, sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja terlebih di masa pandemi seperti ini sikulasi udara harus dibuat sehingga terhindar dari terpapar virus Covid-19, perusahaan sebaiknya merenovasi ruangan kerja karyawan dengan membuat jendela pada samping pintu masuk yang dapat melancarkan sirkulasi udara yang ada pada ruangan tersebut.

**b. Lingkungan Kerja *Non* Fisik**

Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X1) yang diterapkan pada PT. Amal Solution menghasilan angka presentase yang rendah menunjukan jumlah nilai presentase dari setiap item pertanyaan sekaligus dari setiap sub-variabel. Dari hasil pengolahan data kuesioner, terlihat bahwa angka presentase 53% berada pada interval 52% - 68% membuktikan Lingkungan *Non* Kerja Fisik PT. Amal Solution cukup baik. item pertanyaan yang paling rendah terdapat pada point 2 yaitu Atasan dapat menerima pendapat dari saya. Pada suatu manajemen perusahaan yang baik perusahaan dapat menghimpun seluruh ide setiap karyawannya dalam membangun perusahaan ke arah yang diinginkan, alangkah baiknya sistem bebas berpendapat setiap karyawannya ditingkatkan sehingga karyawan lebih paham mana yang baik untuk membangun perusahaan dikarenakan karyawan merupakan aset yang paling berhubungan dengan *client* atau konsumen. Atasan yang mempunyai pemikiran terbuka akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena setiap pendapat karyawan merasa diperhatikan dan diberikan penghargaan oleh perusahaan.

**c. Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan (Y) yang diterapkan pada PT. Amal Solution menghasilan angka presentase yang rendah. Tabel 4.9 dan 4.10 menunjukan jumlah nilai presentase dari setiap item pertanyaan sekaligus dari setiap sub-variabel. Dari hasil pengolahan data kuesioner, terlihat bahwa angka presentase 61% berada pada interval 52% - 68% membuktikan Kinerja Karyawan PT. Amal Solution cukup baik. item pertanyaan yang paling rendah terdapat pada point 6 yaitu *Client (Customer/*Rekan Kerja*)* merasa puas dengan kinerja saya, perlu nya dilakukan *training*/pelatihan pada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas softskill maupun hardskill sehingga dapat membantu perusahaan dalam membangun bisnis yang baik. Point pertanyaan yang tertinggi terdapat pada point 1 yaitu Saya selalu berfokus kepada *KPI (Key Performance Indicator)* ini berarti mayoritas karyawan pada PT. Amal Solution menerapkan standar kinerja yang baik dengan menjunjung tinggi aturan yang dibuat oleh perusahaan hal ini sangat bagus mengingat aturan perusahaan dibentuk agar karyawan dapat bekerja sama dalam membangun visi dan misi perusahaan dengan landasan yang jelas.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Non* Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji korelasi antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik dengan Kinerja Karyawan secara simultan memiliki nilai 0,851 yang berarti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan 85,1%, sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,556, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami peningkatan sementara Lingkungan Kerja *Non* Fisik konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,556, Nilai variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja *Non* Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,430 artinya jika Lingkungan Kerja *Non* Fisik mengalami peningkatan sementara Lingkungan Kerja Fisik konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,430 dan Konstanta (α) sebesar 0,271, menunjukan apabila Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X2) bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0,271. Setiap indikator pada regresi linier mempunyai nilai yang positif, ini berarti setiap peningkatan lingkungan kerja fisik dan *non* fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah lebih baik lagi.

## 5. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan, yang bertujuan memaparkan secara ringkas hasil temuan penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Amal Solution cukup baik.
2. Lingkungan Kerja Fisik yang ada pada PT. Amal Solution cukup baik.
3. Lingkungan Kerja *Non* Fisik yang ada pada PT. Amal Solution cukup baik.

**REFERENSI**

[1] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Cetakan 3)*. Bandung : CV. Bandar Maju

[2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Rajawali Pers.

[3] Lankheswara. (2016). A study on an Impact Of Workplace Environment at Employees Performance. *International Journal of Multidisciplinary*. 3(1). 47-47. Retrivied from Researchgate.

[4] Cintia, E dan Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan *Non*fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sosioteknologi*.

[5] Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

[6] Suwondo, D I dan Sutanto, E M. (2015) Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 17(2). 135-144. Retrieved from Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

[7] Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

[8] Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan (Cetakan 12).* Bandung : Remaja Rosdakarya.

[9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-27).* Bandung: Alfabeta.

[10] Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua).* Bandung: Alfabeta.

[11] Indrawan, R., dan Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

[12] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

[13] Ghozali, I.(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro