

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Effect Of Work Environment On Employee Performance Of Pt. Taspen (Persero) Main Branch Office Semarang

Deansyah Putra Mahardhika¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Deansyahputram@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data kinerja perusahaan (KPI) dan kinerja karyawan (SMK) pada tahun 2019 dan 2020 yang ada pada PT. Taspen (Persero) KCU Semarang hasilnya sudah baik, tetapi hasil tersebut belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan data hasil survey lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Taspen (Persero) dapat terlihat bahwa ditemukan beberapa kekurangan pada beberapa ruang lingkup. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat menggunakan *Google Form* dan akan disebarakan kepada seluruh responden yaitu Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Sederhana menggunakan *software* pengolahan statistik yaitu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang, dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($54.409 > 3.128$) dan signifikansi ($pvalue$) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Diharapkan pihak PT. Taspen (Persero) KCU Semarang melakukan perbaikan jaringan komputer, lahan parkir dan pemberian penghargaan untuk karyawan dimana hal ini sangatlah perlu penanganan supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman, baik dan lancar, hal ini juga sangat berpengaruh dengan hasil pekerjaan karyawan.

Kata kunci-lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

Abstract

The work environment is one of the important organizational factors in achieving goals. Creating a good work environment can increase the performance of the organization's employees. The work environment has a direct influence on employee performance. Based on the results of company performance data (KPI) and employee performance (SMK) in 2019 and 2020 at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang has good results, but these results have not met the target set by the company. In addition, based on the data from the work environment survey conducted by PT. Taspen (Persero) can be seen that some deficiencies were found in several scopes. The purpose of this research is to find out how the physical work environment at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang, how is the non-physical work environment at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang and how much influence the work environment has on employee performance at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. This research will be conducted at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Collecting data in this study using a questionnaire created using Google Form and will be distributed to all respondents, namely: Employees of PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. The analysis technique in this study uses Simple Regression Analysis using statistical processing software, namely SPSS. The results of this study indicate that there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Taspen (Persero) KCU Semarang, with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($54.409 > 3.128$) and a significance ($p-value$) of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be stated that there is a significant influence between the physical and non-physical work environment on performance employees at PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. It is hoped that PT. Taspen (Persero) KCU Semarang repairs computer networks, parking lots and awards for employees where this really needs to be

handled so that employees can complete their work comfortably, well and smoothly, this is also very influential on the work of employees.

Keywords-physical work environment, non-physical work environment and employee performance

I. PENDAHULUAN

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau sering disebut PT TASPEN (PERSERO) yang telah menjadi cerita sejarah abdi Negara di Indonesia dengan peran yang diamanatkan Pemerintah Republik Indonesia untuk penyelenggaraan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) yang bertujuan untuk menaikkan kesejahteraan Pegawai Negeri disaat memasuki usia purnaPemulihan sektor pariwisata Indonesia dilakukan dengan menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta wisatwan tidak bisa berwisata secara berkelompok. Sehingga tempat wisata yang menyediakan konsep ketenangan dan bebas polusi adalah desa wisata. Indonesia memiliki banyak desa wisata yang belum banyak diketahui oleh wisatawan, yang memiliki potensi keindahan alam, lingkungan yang masih terjaga, kearifan lokal, budaya, kuliner lokal, dan lain-lain. Sehingga pasca pandemi ini peluang desa wisata untuk dikunjungi oleh wisatawan sangat besar.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang dimiliki harus diatur sebaik mungkin sehingga membuat sumber daya manusia termotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi (Kasmir, 2017:6). Salah satu sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan, Kinerja karyawan didefinisikan sebagai salah satu hal utama yang cukup penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan (Gultom, 2014). Untuk dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, maka diperlukan performa atau kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, itu akan berbanding lurus dengan kinerja perusahaan sehingga perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Tambunan et al. (2019) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji, insentif, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Salah satu faktor yang penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi (Subariyanti, 2017). Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Hendri, 2012).

Banyak perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah PT. Taspen (Persero). PT Taspen (Persero) sebagai perusahaan yang mengatur asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) di seluruh Indonesia menjadikan PT. Taspen (Persero) perusahaan yang harus selalu meningkatkan performa dalam menjalankan kewajiban negara. Performa perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan meningkat, performa perusahaan akan ikut meningkat. Terutama PT. Taspen (Persero) KCU Semarang yang menjadi merupakan Cabang Utama yang berada di wilayah Jawa Tengah harus memberikan pelayanan yang baik untuk peserta Taspen. Pelayanan dapat ditingkatkan dengan membuat kinerja karyawan PT. Taspen naik sehingga peserta Taspen puas dengan pelayanan yang diberikan oleh sumber daya manusia yang ada. Kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja sehingga perusahaan mencapai tujuan.

Tabel 1 KPI Kantor Cabang Utama Semarang

No	Tahun	KPI	Target
1	2019	97.22 (B)	100
2	2020	99.23 (A-)	100

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang

Berdasarkan dari data diatas, dapat dilihat nilai KPI (*Key Performance Indicator*) yang didapat oleh PT. Taspen KCU Semarang sudah baik dan mengalami kenaikan, tetapi nilai tersebut masih belum mencapai target yang telah diberikan perusahaan. Artinya, kinerja karyawan yang berbanding lurus dengan kinerja perusahaan sama-sama memiliki nilai yang baik tetapi masih belum mencapai target yang ditetapkan.

2019		2020	
No.	Ruang Lingkup	No.	Ruang Lingkup
1	Parkir kurang memadai dan perlu penataan	1.	Kurangnya penghargaan dari atasan
		2.	Parkir masih kurang memadai
		3.	Ada kendala jaringan komputer

Sumber: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Semarang

Berdasarkan data tersebut, pihak perusahaan menjelaskan hasil survey lingkungan kerja yang diadakan setiap tahun menghasilkan masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan kerja PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Pada tahun 2019 masalah lingkungan kerja yang terjadi merupakan kurangnya lahan parkir yang tersedia di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Pada tahun 2020, masalah yang terjadi berdasarkan survey tersebut adalah kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan untuk bawahan. Parkir juga masih menjadi masalah yang berlangsung pada tahun selanjutnya. Untuk kendala jaringan komputer berdasarkan keterangan dari pihak perusahaan menjelaskan akibat berubahnya sistem pelayanan saat pandemi, memaksa penggunaan jaringan komputer yang lebih tinggi akibatnya seringkali terjadi permasalahan. Berdasarkan dari seluruh uraian yang dikemukakan di atas, maka akan dilakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai suatu tujuan.

B. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Edison et al. (2016:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah dibuat sebelumnya.

C. Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

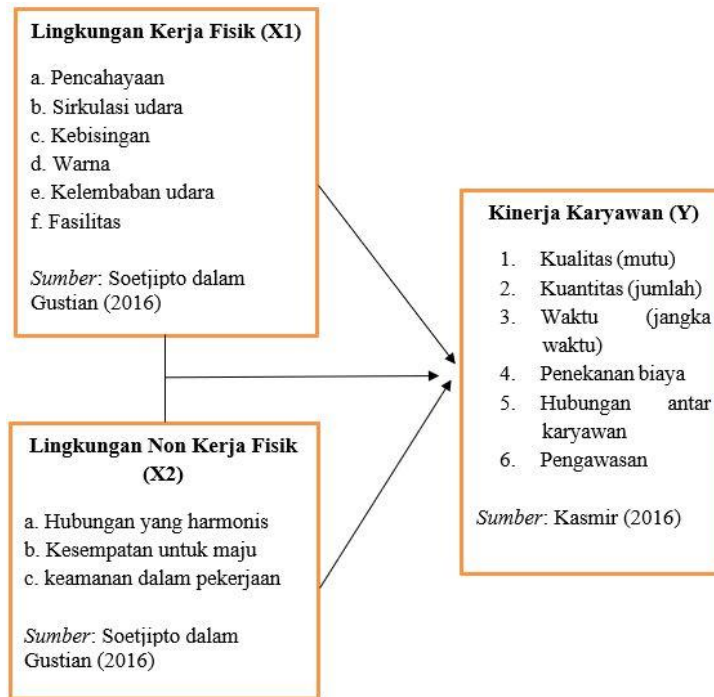
D. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa fisik yang ada di area kerja yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:26). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain-lain. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum (rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

E. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan menurut Sedarmayanti (2017:31).

F. Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Sujarweni (2015:68) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara tujuan penelitian yang merupakan turunan dari kerangka pemikiran suatu penelitian. Berdasarkan kerangka penelitian dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) KCU Semarang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagaimana dijelaskan Indrawati (2015:184) metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku pengetahuan, opini atau sikap. Sedangkan, berdasarkan dengan tujuan, penelitian ini termasuk ke dalam kelompok penelitian deskriptif. Menurut Indrawati (2015:115) penelitian deskriptif dilakukan ketika telah mengetahui variabel untuk mengukur sebuah objek tetapi belum mengetahui hubungan variabel tersebut.

B. Skala Pengukuran

Sugiyono (2016: 93) menyatakan bahwa: “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.” Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator. Kemudian, gunakan indikator tersebut sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02116009
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.049
	Negative	-.094

Test Statistic	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)	.188 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov diatas, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.188, dikarenakan hasil signifikansi (*asympt. sig. (2-tailed)*) sebesar $0.188 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dari hasil kedua pengujian diatas, maka dapat diketahui bahwa diperoleh hasil yang konsisten bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan diagram *scatterplot* dan uji glesjer. Uji heterokedastisitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui diagram *scatterplot*. Dasar analisis menggunakan *scatterplot* adalah jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*:

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glesjer*, sebagai berikut:

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.317	1.953		-.674	.502
	Lingkungan Kerja Fisik	-.001	.114	-.001	-.005	.996
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.230	.187	.312	1.228	.224

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glesjer* diatas, diperoleh hasil signifikansi (*pvalue*) pada masing-masing variabel independent > 0.05 , sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.718	3.221		2.086	.041
	Lingkungan Kerja Fisik	.490	.188	.434	2.606	.011
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.685	.308	.370	2.223	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 6.718 + 0.490X_1 + 0.685X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6.718, artinya jika lingkungan kerja fisik dan non fisik bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 6.718.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar 0.490 yang bernilai positif, yang artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat satu-satuan sementara variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.490.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik diperoleh sebesar 0.685 yang bernilai positif, yang artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu-satuan sementara variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.685

D. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Lingkungan kerja fisik) dan variabel X_2 (Lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : koefisien determinasi

R^2 : koefisien korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.601	4.07902

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai rsquare diperoleh hasil sebesar 0.612 atau 61.2%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.2% kontribusi pengaruh dari variabel independent lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel dependent kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38.8% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

E. Uji F (Uji Simultan/Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji serempak (simultan/uji f) ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara sama-sama (serempak) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan derajat kepercayaan 0,5. Untuk menguji keberatan dari koefisien suatu regresi secara bersama-sama digunakan kaidah pengambilan keputusan sesuai hasil yang didapatkan pada perhitungan statistik menggunakan program komputer SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $pvalue > 0.05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $pvalue < 0.05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji hipotesis simultan dengan uji f, sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1810.544	2	905.272	54.409	.000 ^b
	Residual	1148.051	69	16.638		
	Total	2958.594	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji f, diperoleh hasil fhitung sebesar 54.409 dengan signifikansi (*pvalue*) sebesar 0.000. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dan probabilitas 5%, dikarenakan hasil fhitung > ftabel ($54.409 > 3.128$) dan signifikansi (*pvalue*) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang.

F. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:178) dengan membandingkan masing-masing t hitung ini kemudian dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan taraf nyata 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (uji t), yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $pvalue > 0.05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $pvalue < 0.05$.

Berikut hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1						
	(Constant)	6.718	3.221			
	Lingkungan Kerja Fisik	.490	.188	.434	2.606	.011
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.685	.308	.370	2.223	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar 2.606 (thitung 2.606 > ttabel 1.994) dan signifikansi 0.011 ($0.011 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil thitung sebesar 2.223 (thitung 2.223 > ttabel 1.994) dan signifikansi 0.030 ($0.03 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang berada pada kategori cukup baik.
2. Kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Semarang berada pada kategori cukup baik.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Semarang

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dengan ini peneliti memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. PT. Taspen (Persero) KCU Semarang diharapkan dapat memperbaiki dan menjaga kelembapan udara contohnya dengan membuat ventilasi udara di setiap ruangan dan menanam tanaman sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan kesehatannya terjaga dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. PT. Taspen (Persero) KCU Semarang perlu membangun hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan juga dengan sesama karyawan, salah satunya dengan cara membuat group discussion. Disana sesama karyawan dan atasan dapat berdiskusi dan bertukar informasi. Cara lain yang dapat dilakukan untuk membangun hubungan yang baik antar karyawan yaitu dengan mengajak karyawan untuk berlibur. Hal ini akan menumbuhkan keharmonisan di lingkungan kerja sehingga tidak ada kecemburuan dan perselisihan antar karyawan. Karyawan pun akan merasa betah dan bekerja dengan maksimal.
3. PT. Taspen (Persero) KCU Semarang diharapkan dapat menekankan lagi kepada karyawan untuk manajemen waktu. Manajemen waktu sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan karena menyebabkan karyawan menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. [Http://Eprints.Umpo.Ac.Id/](http://Eprints.Umpo.Ac.Id/).
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Bustan, N. W., & Dudija, N. S. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sumber Graha Sejahtera (Sgs) Cabang Luwu. 7(1), 435–443.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Deepublish.
- Duru, C. E., & Shimawua, D. (2017). The Effect of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fachri, M., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat Pt . Pelindo Iv The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance During The Pandemic Period At The Head Office Of Pt . Pelindo Iv. 9(2), 314–319.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustian, G. (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Barokah Mandiri Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 11 No.
- Hastuti, T. P., Winarno, S., & Cahyani, R. R. (2017). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Aditama.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahter. 2(1), 89–102.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, D. G. (2014). Pengaruh Budaya Organisasional Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mappamiring, M., & Rahim, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dinas Parawisata Provinsi Sulawesi Barat. *Journal.Unismuh.Ac.Id*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No.

- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rachmadan, D. T., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk. Kcu Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3), 5556–5563. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13790>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sun, T., & Hazmanan, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104>
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta Pustaka Baru.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Tambunan, K. K., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (JSEP)*.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>