

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)**

**Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono**

**Djamhur Hamid**

**Ika Ruhana**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : [yacindac@gmail.com](mailto:yacindac@gmail.com)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian finance and administration dan marketing area departemen pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.*

**Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan**

## **Abstract**

*This research aims to describe and explain the work environment of a company that will have an effect on performance. This research is an explanatory research with quantitative approach. Location of this research is in PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya. Population of this research is 310 employee from finance and administration dan marketing area department with 75 employee for the sample. Data analysis that used in this research are descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis, that used is multiple regression analysis. Physical work environment variables have a significant and positive effect on employee performance variables and non physical work environment variables hadn't have a significant on employee performance variables. Physical and the non physical work environment simultaneously had a significant influence on employee it means that, if the physical and non physical work environment are going well together, it will enhance employee performance of PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra in Surabaya.*

**Key word : Physical work environment, non physical work environment, employee performance**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009:793).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya

beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:31) bahwa "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal". Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

PT. Telkomsel merupakan perusahaan telekomunikasi seluler yang berkembang pesat di Indonesia. PT. Telkomsel, dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Telkomsel di tengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra terletak di kawasan tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para karyawan yang bekerja di dalam kantor.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra, menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra, dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra.

## KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang

bersangkutan (Nitisemito. 2000; Schultz. 2006). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:26) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gie (2000:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:26) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan"

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Rivai (2005:15) dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja yang dimiliki karyawan dapat diukur baik atau tidaknya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya Swasto (2011:54). Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Swasto (2011:69) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006:36), "Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik". Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar individu karyawan yang bersangkutan seperti pendapat milik Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:31) "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal". Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat

mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

### Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian penjelasan ini juga dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), serta kinerja karyawan (Y).

Teknik analisis yang digunakan yaitu :

1. Analisis statistik deskriptif  
Menurut Sugiyono (2005:169), statistik deskriptif adalah merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban yang diberikan oleh responden dalam butir-butir kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sanusi (2003:112) mengemukakan bahwa statistik inferensial ini berfungsi untuk melihat keeratan hubungan atau hubungan sebab akibat antar variabel. Hasan (2006:74) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal berjumlah dua

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Dalam regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan digunakan rumus Uji F.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik ( $x_1$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	
X1.1	37	49,3	38	50,7	0	0	0	0	0	0	4,49
X1.2	41	54,7	34	45,3	0	0	0	0	0	0	4,55
X1.3	29	38,7	38	50,7	5	6,7	3	4	0	0	4,24
X1.4	25	33,3	40	53,3	2	2,7	4	5,3	4	5,3	4,04
X1.5	15	20	46	61,3	7	9,3	5	6,7	2	2,7	3,89
X1.6	15	20	40	53,3	7	9,3	11	14,7	2	2,7	3,73
X1.7	27	36	46	61,3	2	2,7	0	0	0	0	4,33
X1.8	23	30,7	44	58,7	6	8	0	0	2	2,7	4,15
X1.9	34	45,3	37	49,3	3	4	0	0	1	1,3	4,37
X1.10	37	49,3	36	48	2	2,7	0	0	0	0	4,47
X1.11	39	52	35	46,7	0	0	0	0	1	1,3	4,48
X1.12	24	32	43	57,3	3	4	4	5,3	1	1,3	4,13
Rata-rata total variabel X1 = 4,24											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Jumlah rata-rata total untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) untuk 12 item pertanyaan mengenai mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suaranya bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3 sebesar 4,24 hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $x_2$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	
X <sub>2.1</sub>	26	34,7	44	58,7	3	4	2	2,7	0	0	4,25
X <sub>2.2</sub>	33	44	41	54,7	1	1,3	0	0	0	0	4,43
X <sub>2.3</sub>	30	40	38	50,7	7	9,3	0	0	0	0	4,31
X <sub>2.4</sub>	30	40	45	60	0	0	0	0	0	0	4,4
X <sub>2.5</sub>	31	41,3	44	58,7	0	0	0	0	0	0	4,41
X <sub>2.6</sub>	33	44,0	42	56	0	0	0	0	0	0	4,44
X <sub>2.7</sub>	35	46,7	40	53,3	0	0	0	0	0	0	4,47
X <sub>2.8</sub>	29	38,7	44	58,7	0	0	2	2,7	0	0	4,33
Rata-rata total variabel X <sub>2</sub> = 4,38											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Tanggapan responden terhadap 8 item pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ), yaitu mengenai kelancaran penyampaian tugas dari atasan, adanya kesempatan berkonsultasi, adanya kejelasan tugas yang dimiliki, hubungan antar sesama teman kerja, adanya kerja sama yang baik dan kerja sama secara rutin, hubungan dengan atasan berjalan baik serta adanya kesiapan diri dalam melaksanakan tugas diperoleh rata-rata total variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) adalah sebesar 4,38 atau dengan kata lain responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) ini.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	F	F %	
Y <sub>1</sub>	21	28	54	72	0	0	0	0	0	0	4,28
Y <sub>2</sub>	22	29,3	49	65,3	4	5,3	0	0	0	0	4,24
Y <sub>3</sub>	29	38,7	44	58,7	0	0	2	2,7	0	0	4,33
Y <sub>4</sub>	30	40	45	60	0	0	0	0	0	0	4,4
Y <sub>5</sub>	31	41,3	43	57,3	1	1,3	0	0	0	0	4,4
Y <sub>6</sub>	32	42,7	43	57,3	0	0	0	0	0	0	4,43
Y <sub>7</sub>	28	37,3	46	61,3	1	1,3	0	0	0	0	4,36
Y <sub>8</sub>	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	4,37
Y <sub>9</sub>	22	29,3	50	66,7	3	4	0	0	0	0	4,25
Rata-rata total variabel Y = 4,34											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Rata – rata total untuk variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap 9 item pertanyaan mengenai kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu adalah sebesar 4,34 dan dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20 for windows dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,560 + 0,211x_1 + 0,202x_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta a sebesar 2,560 menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) adalah 0., maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 2,560.

- 2) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $x_1$ ) sebesar 0,211 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,211. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja, semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- 3) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $x_2$ ) sebesar 0,202 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,202. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja, semakin meningkat nilai lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan.

Pada penelitian ini diperoleh angka Adjusted R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,144 atau (14,4%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 14,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan sebesar 14,4% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 85,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, diantaranya adalah variabel motivasi dan kemampuan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	T	Sig. t	Keterangan
Konstanta	2,560	5,319	0,000	
X <sub>1</sub>	0,211	2,169	0,033	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,202	1,773	0,081	Tidak Signifikan
R	= 0,409			
R Square	= 0,167			
Adjusted R Square	= 0,144			
F <sub>hitung</sub>	= 7,228			
Sig. F	= 0,001			

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

## Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows*. Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui diterima atau tidak suatu hipotesis, yaitu :

- a) Jika nilai *signifikansi*  $F < \alpha$  (alfa) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai *signifikansi*  $F > \alpha$  (alfa) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,001. Dalam penelitian ini karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  (alfa), ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel. Area III Jawa-Bali Nusra.

## Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows*. Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu :

- a) Jika nilai *signifikansi*  $t < \alpha$  (alfa) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b) Jika nilai *signifikansi*  $t > \alpha$  (alfa) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dengan hasil sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai  $\text{sig} < \alpha$  (alfa), ( $0,033 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (alfa), ( $0,081 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan karena nilai  $\text{sig} > \alpha$  (alfa), ( $0,081 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari analisis deskriptif ini mencakup keseluruhan tanggapan responden terhadap 12 item yang terdapat dalam variabel Tanggapan responden terhadap 12 item yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ), yaitu mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suaranya bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3 dan selanjutnya diperoleh 4,24 sebagai rata-rata total variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ), dan hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

Tanggapan responden terhadap 8 item pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ), yaitu mengenai kelancaran penyampaian tugas dari atasan, adanya kesempatan berkonsultasi, adanya kejelasan tugas yang dimiliki, hubungan antar sesama teman kerja, adanya kerja sama yang baik dan kerja sama secara rutin, hubungan dengan atasan berjalan baik serta adanya kesiapan diri dalam

melaksanakan tugas diperoleh rata-rata total variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) adalah sebesar 4,38 atau dengan kata lain responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

Rata – rata total untuk variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap 9 item pertanyaan mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu sebagai indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 4,34 dan dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa responden setuju terhadap lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) mereka dan sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) serta sangat setuju 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).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik 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**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,033.. Hasil uji t didapat bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,033 < 0,05$ .

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang berupa sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suaranya bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam

menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3 merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,081. Nilai tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai  $\alpha$  (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga  $0,081 > 0,05$ .

Hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan atasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang paling signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Hasil dari analisis inferensial yaitu hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka Adjusted  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,144 atau (14,4%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 14,4%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan sebesar 14,4% variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 85,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 85,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain, didukung oleh beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah teori dari Mathis dan Jackson (2002:81) yang menyatakan bahwa *performance* atau kinerja (P) adalah hasil dari *ability* atau kemampuan (A) dikalikan dengan *effort* atau usaha (E) dikalikan dengan *support* atau dukungan (S) yang diwujudkan dalam rumusan  $P = A \times E \times S$ .

Untuk mengetahui hubungan secara simultan dengan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik 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  $0,001 < 0,05$  hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi yang ada pada bab-bab sebelumnya yang digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial pada karyawan tetap yang ada dalam bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra, maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut ini :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) menunjukkan rata-rata sebesar 4,24 hal ini berarti responden menanggapi setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) memiliki rata-rata sebesar 4,38 dengan demikian responden menanggapi dengan sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik. Rata-rata kinerja (Y) didapatkan sebesar 4,34 yang berarti responden menanggapi sangat setuju terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra sebesar 14,4%.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0,003 < 0,05$ ) atau koefisien regresi sebesar 21,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $x_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra.
4. Berdasarkan hasil penelitian tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ( $0,081 > 0,05$ ) atau koefisien regresi sebesar 20,2%

### Saran

Saran – saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra yang pengaruhnya masih sangat kecil (14,4%) maka hendaknya untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan dan meningkatkan kualitas yang telah dimiliki saat ini agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan
2. Berkenaan dengan lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan teman kerja pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra hendaknya perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel

### DAFTAR PUSTAKA

- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- 
2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal; Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal; Jauvani Sagala. 2009. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.
- Sanusi. 2003. *Metode Penelitian*. Malang: Buntara Media.
- Schultz, D; Schultz, S. 2006. *Psychology & Work Today*. 9th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri; Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press