

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. WIRA  
INTERNUSA NIAGA - BANDUNG**

**(Studi Pada Karyawan di Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun oleh :

**DAVID DHARMAWAN TANJAYA**

**381841011**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2019**

## **LEMBAR PERSETUJUAN REVISI TUGAS AKHIR**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. WIRA INTERNUSA NIAGA – BANDUNG**

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Rabu, tanggal 02 Oktober 2019 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, September 2020

Menyetujui

| <b>No.</b> | <b>Nama</b>                   | <b>Penguji</b> | <b>Tanda Tangan</b> |
|------------|-------------------------------|----------------|---------------------|
| 1.         | Tatang Kusmayadi, S.E., M.Si  | Pembimbing     |                     |
| 2.         | Dr. Hj. Nurhayati, S.E., M.Si | Penguji 1      |                     |
| 3.         | Novi Rukhviyanti, S.T., M.Si  | Penguji 2      |                     |

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan di Bagian  
Produksi PT. WIRA INTERNUSA NIAGA, Bandung)

Nama : David Dharmawan Tanjaya  
Mahasiswa

NIM : 381841011

Jurusan : Manajemen S1

Bandung, 23 September 2019

Mengesahkan,

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

(Tatang Kusmayadi, S.E., M.Si.)

(Evan Jaelani, S.T., M.M)

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

(Patah Herwanto, S.T., M. Kom.)

## LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : David Dharmawan Tanjaya

NIM : 381841011

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. WIRA INTERNUSA NIAGA BANDUNG”** adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatanganan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Bandung, September 2019

Yang membuat pernyataan,

David Dharmawan Tanjaya

NIM : 381841011

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Ukuran sampel 50. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

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

## ***ABSTRACT***

*The main objective of this research is to find a relation between physical work environment and non physical work environment toward employee's performances. The method of research are descriptive and verificative. The size of the sample is 50 person. The method of analysis is double regression analysis. The result of this study shows that physical work environment has a positive and significant effect towards employee's performances, while non-physical work environment has a positive yet not significant effect towards employee's performances.*

**Keyword :** *physical work environment, non-physical work environment, performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Tuhan, Segala puji kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang selalu berkenan melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya, puji dan syukur tercurah kepada Tuhan Yesus Kristus. Dengan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan di Bagian Produksi PT. WIRA INTERNUSA NIAGA Bandung)”. Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri Bandung.

Selama proses penyusunan skripsi, penulis banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, arahan dan masukan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menghaturkan rasa terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Tatang Kusmayadi, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam menyusun pembuatan skripsi ini. Juga selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian dan Seminar Manajemen, yang penerapan ilmunya menjadi dasar penulisan skripsi ini.
2. Ferdiansyah Ritonga, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
3. Dr. Chairuddin, Ir., M.M., M.T. selaku Ketua STIE STAN Indonesia Mandiri
4. Evan Jaelani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE STAN Indonesia Mandiri
5. Seluruh Dosen STIE STAN Indonesia Mandiri yang telah memberikan banyak ilmu, nasehat dan pengalaman hidup yang berguna bagi penulis selama belajar.

6. Ibunda tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa-doanya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi ini
7. *My brother from another mother, Michael Jonathan, big thanks for any supports, appreciate it my friend! Long live Band of Brothers!*
8. Manajemen PT. WIRA INTERNUSA MANDIRI atas dispensasi waktunya, semoga penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan
9. Mba Ratih dan Bro Zamzam selaku rekan seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, semoga Tuhan membalas semua kebaikan dan bantuan kalian

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan atas kekurangan serta kesalahan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Atas perhatian dan masukan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Bandung, 23 September 2019

Penulis,

**DAFTAR ISI**

|                                | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------|----------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....           | <b>i</b>       |
| <b>ABSTRACT</b> .....          | <b>ii</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....    | <b>iii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....        | <b>vi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....      | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | <b>xiii</b>    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> ..... | <b>1</b>       |
| 1.1. Latar Belakang.....       | 1              |
| 1.2. Identifikasi Masalah..... | 7              |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1.3. Tujuan Penelitian.....   | 8 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 8 |
| 1.5. Manfaat Penelitian.....  | 9 |

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....10**

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Tinjauan Pustaka.....                               | 10 |
| 2.1.1. Lingkungan Kerja.....                             | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....                | 10 |
| 2.1.1.2. Lingkungan Kerja Fisik.....                     | 11 |
| 2.1.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....        | 11 |
| 2.1.1.2.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....     | 12 |
| 2.1.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....                 | 17 |
| 2.1.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....    | 17 |
| 2.1.1.3.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik..... | 21 |
| 2.1.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....     | 22 |
| 2.1.2. Kinerja.....                                      | 22 |
| 2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....                         | 23 |
| 2.1.2.2. Faktor-faktor Kinerja.....                      | 25 |
| 2.1.2.3. Indikator Kinerja.....                          | 27 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu.....                           | 29 |
| 2.3. Kerangka Teori dan Hipotesis.....                   | 30 |

**BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....32**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 3.1. Objek Penelitian..... | 32 |
|----------------------------|----|

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1.1. Lokasi Penelitian.....                                 | 32        |
| 3.2. Metode Penelitian.....                                   | 32        |
| 3.2.1. Unit Analisis.....                                     | 33        |
| 3.2.2. Populasi dan Sampel.....                               | 33        |
| 3.2.2.1. Populasi.....  | 33        |
| 3.2.2.2. Sampel.....  | 33        |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....                  | 34        |
| 3.3.1. Teknik Pengumpulan Data.....                           | 34        |
| 3.3.2. Sumber Data.....                                       | 34        |
| 3.3.3. Operasionalisasi Variabel.....                         | 35        |
| 3.3.4. Instrumen Pengukuran.....                              | 37        |
| 3.3.5. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....           | 38        |
| 3.3.5.1. Uji Validitas.....                                   | 39        |
| 3.3.5.2 Uji Reliabilitas.....                                 | 39        |
| 3.3.6. Teknik Analisis Statistik Deskriptif.....              | 40        |
| 3.3.7. Rata-rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Variabel..... | 42        |
| 3.3.7.1. Rata-rata dan Deviasi Standar.....                   | 42        |
| 3.3.7.2. Analisis Korelasi.....                               | 42        |
| 3.3.8. Pengujian Hiopotesis.....                              | 44        |
| 3.3.9. Uji Parsial & Koefisien Determinasi.....               | 45        |
| 3.3.9.1. Uji Parsial.....                                     | 46        |
| 3.3.9.2. Koefisien Determinasi.....                           | 46        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>            | <b>47</b> |

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Profil Responden.....   | 47 |
| 4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....   | 47 |
| 4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....  | 48 |
| 4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....   | 48 |
| 4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....   | 49 |
| 4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 50 |
| 4.2. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas.....   | 51 |
| 4.2.1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....   | 51 |
| 4.2.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....   | 51 |
| 4.2.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....   | 52 |
| 4.2.4. Hasil Uji Reliabilitas.....   | 52 |
| 4.3. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan..... | 53 |
| 4.3.1. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Fisik.....   | 53 |
| 4.3.2. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Non Fisik.....   | 57 |
| 4.3.3. Tanggapan Responden untuk Kinerja Karyawan.....   | 59 |
| 4.4. Analisis Korelasi.....  | 62 |
| 4.5. Uji Hipotesis.....  | 64 |
| 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....   | 64 |
| 4.5.2. Uji Parsial ( <i>Uji-t</i> ).....   | 65 |
| 4.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....  | 65 |
| 4.6. Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan.....  | 66 |
| 4.6.1. Pembahasan.....   | 66 |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.6.1.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....     | 66        |
| 4.6.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan..... | 67        |
| 4.6.2. Implikasi.....   | 67        |
| 4.6.2.1 Implikasi Teoritis.....   | 67        |
| 4.6.2.2. Implikasi Praktis.....   | 69        |
| 4.6.3. Keterbatasan.....  | 69        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                      | <b>70</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....  | 70        |
| 5.2. Saran.....   | 71        |
| 5.2.1. Saran Teoritis.....  | 71        |
| 5.2.2. Saran Praktis.....   | 71        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>  | <b>72</b> |

## **DAFTAR TABEL**

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1. Penilaian Lingkungan Kerja.....   | 5  |
| Tabel 1.2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Target Produksi Tas Periode Januari-Juni 2019.....                   | 6  |
| Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....  | 36 |
| Tabel 3.2. Skala Likert.....   | 38 |
| Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan..... | 41 |
| Tabel 3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi.....  | 43 |
| Tabel 4.1. Jenis Kelamin.....  | 47 |
| Tabel 4.2. Usia.....   | 48 |
| Tabel 4.3. Status Pernikahan.....  | 49 |
| Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden.....  | 49 |
| Tabel 4.5. Lama Bekerja Responden.....   | 50 |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....   | 51 |
| Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....   | 51 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....   | 52 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas.....   | 52 |
| Tabel 4.10. Penerangan Kantor Telah Memadai.....   | 53 |
| Tabel 4.11. Warna Ruangan Kantor Nyaman Dilihat.....   | 54 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.12. Ventilasi Ruangan Kantor Telah Memadai.....                                   | 54 |
| Tabel 4.13. Volume Musik di Kantor Tidak Mengganggu.....                                  | 55 |
| Tabel 4.14. Tingkat Kebisingan di Kantor Dalam Batas Wajar.....                           | 56 |
| Tabel 4.15. Resume Skor Total Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....                        | 56 |
| Tabel 4.16. Pemimpin Mendengarkan Saran/Ide dari Bawahan.....                             | 57 |
| Tabel 4.17. Pemimpin Mengayomi Para Bawahan.....  | 57 |
| Tabel 4.18. Hubungan Antar Karyawan Sangat Harmonis.....                                  | 58 |
| Tabel 4.19. Resume Skor Total Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....                    | 58 |
| Tabel 4.20. Kuantitas Pekerjaan Lebih Banyak dari Standar yang Ditetapkan....             | 59 |
| Tabel 4.21. Pekerjaan yg Diberikan Dapat Diselesaikan Dengan Tepat Waktu..                | 60 |
| Tabel 4.22. Sumber Daya yang Ada Di Perusahaan Dapat Dimanfaatkan Secara<br>Maksimal..... | 60 |
| Tabel 4.23. Berkomitmen Terhadap Pekerjaan dan Tanggungjawab yang<br>Diberikan.....       | 61 |
| Tabel 4.24. Resume Skor Total Variabel Kinerja Karyawan.....                              | 62 |
| Tabel 4.25. Analisis Korelasi.....  | 62 |
| Tabel 4.26. Regresi Linier Berganda.....  | 64 |
| Tabel 4.27. Koefisien Determinasi.....  | 65 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Wawancara.....                               | L1  |
| Lampiran 2. Kuesioner.....                              | L2  |
| Lampiran 3. Hasil Kuesioner.....                        | L7  |
| Lampiran 4. Hasil Perhitungan Melalui Program SPSS..... | L13 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini dan masa yang akan datang dimana tingkat persaingan usaha di segala bidang sangat tinggi, sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor krusial dalam menunjang dan memastikan keberhasilan perusahaan karena secara keseluruhan kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan dalam hal ini manajer mampu membentuk dan menempa sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kunci bagi keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan.

Mangkunegara dalam Wawan Prahiawan (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2009:15)

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2009:15)

Menurut Robbins (2012), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Kristanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. Menurut Subono (2005:235) lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan. Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan kegiatan kerja secara kondusif yang mana akan meningkatkan keefektivitasan kegiatan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan.

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. Sementara 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.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik pun memiliki andil didalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pentingnya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dapat dihubungkan pengaruhnya dengan kinerja karyawan.

PT. Wira Internusa Niaga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi tas. Tas yang dihasilkan beragam rupa mulai dari tas berukuran kecil hingga berukuran besar. Berlokasi di Jalan Sadang no. 160, Margahayu, Bandung, PT. Wira Internusa Niaga ini mulai beroperasi pada tahun 2012. Dalam perkembangannya, PT. Wira Internusa Niaga memiliki banyak karyawan yang bekerja didalamnya. Karyawan-karyawan inilah yang menunjang proses produksi serta kegiatan operasional PT. Wira Internusa Niaga sendiri.

Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di PT. Wira Internusa Niaga dirasa kurang sesuai dan kurang memadai. Namun disatu sisi pihak manajemen telah menyediakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas bangunan yang aman, dan menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen

yang baik. Namun disatu sisi berdasarkan hasil wawancara pada 20 karyawan bagian produksi menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja di perusahaan dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Penilaian Lingkungan Kerja

| Faktor Lingkungan                   | Optimal | Tidak Optimal |
|-------------------------------------|---------|---------------|
| 1. Lingkungan Kerja Fisik           |         |               |
| - Pencahayaan                       | 72%     | 28%           |
| - Udara                             | 13%     | 87%           |
| - Ruang gerak                       | 20%     | 80%           |
| - Kebersihan                        | 25%     | 75%           |
| 2. Lingkungan Kerja non Fisik       | Optimal | Tidak Optimal |
| - Hubungan karyawan dengan pemimpin | 34%     | 66%           |
| - Hubungan antar sesama karyawan    | 87%     | 13%           |

Sumber : Hasil Wawancara

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan bagian produksi dimana hasilnya menurut penilaian karyawan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik perusahaan masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pertanyaan yang diberikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan “Optimal” dan “Tidak Optimal” sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik yang dipertanyakan.

Indikator penurunan kinerja yang rendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini berkaitan dengan target produksi yang tidak tercapai.

Tabel 1.2  
Kinerja karyawan berdasarkan target produksi Tas  
Periode Januari – Juni 2019

| Bulan    | Target (pcs) | Realisasi (pcs) | +/-    |
|----------|--------------|-----------------|--------|
| Januari  | 138.000      | 137.000         | - 1000 |
| Februari | 136.000      | 136.000         | -      |
| Maret    | 138.000      | 137.500         | - 500  |
| April    | 137.000      | 136.000         | - 1000 |
| Mei      | 138.000      | 137.000         | -1000  |
| Juni     | 137.000      | 137.000         | -      |

Sumber : Data PT. Wira Internusa Niaga

Berdasarkan tabel 1.2, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dilihat dari kuantitas produksi masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Wira Internusa Niaga menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan bagian produksi adalah lingkungan kerja yang dirasa belum optimal. Hal tersebut bila dihubungkan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan ada hasil yang sesuai dengan fenomena tersebut.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Widianingrum

dan Djastuti (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Kristanti (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Al-Okari dan Okasheh (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Arista (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berarti berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Wira Internusa Niaga tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi dan berdasarkan hasil penelitian dari beberapa peneliti yang menunjukkan adanya inkonsistensi, maka peneliti akan mengkaji ulang dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi di PT. Wira Internusa Niaga
2. Bagaimana Lingkungan Kerja non Fisik menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi di PT. Wira Internusa Niaga
3. Bagaimana Kinerja menurut Persepsi Karyawan Bagian Produksi di PT. Wira Internusa Niaga

4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Wira Internusa Niaga
5. Apakah Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT. Wira Internusa Niaga

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik menurut Persepsi Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
2. Mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja non Fisik menurut Persepsi Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
3. Mengetahui Bagaimana Kinerja menurut Persepsi Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
4. Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
5. Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wira Internusa Niaga

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik menurut persepsi karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
2. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja non fisik menurut persepsi karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
3. Mengetahui bagaimana kinerja menurut persepsi karyawan di PT. Wira Internusa Niaga

4. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wira Internusa Niaga
5. Mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wira Internusa Niaga

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a) Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan Ekonomi Manajemen, yaitu membuat inovasi penggunaan metode eksperimen dalam menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- b) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, non fisik, dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN**

#### **HIPOTESIS**

##### **2.1. Tinjauan Pustaka**

### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

#### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Berikut pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa:

”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara

umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

### **2.1.1.2. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang terdapat didalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kondisi "fisik" sebuah perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya.

#### **2.1.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik menurut Moekijat (2005: 135) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

#### **2.1.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun menurut Moekijat (2005 : 135) faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah :

- a. Tata Ruang
- b. Penerangan
- c. Warna
- d. Pertukaran udara (ventilasi)
- e. Suara (tingkat kebisingan)

Perencanaan untuk lingkungan kerja fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah dari bidang-bidang perencanaan kantor yang penting lainnya. Semuanya harus di koordinasikan dengan seksama, misalnya tata ruang kantor harus dihubungkan dengan penerangan dan penggunaan mesin-mesin dengan pengendalian suara. Selanjutnya penerangan didalam ruang kantor tergantung kepada warna yang dipakai.

## 1. Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien.

Menurut Mills, Standingford dan Appleby (2002 : 395) mengemukakan bahwa tata ruang adalah pengaturan perabot, mesin dan sebagainya didalam ruangan yang tersedia.

Adapun sasaran yang perlu diperhatikan dari keterbatasan yang ditimbulkan oleh gedung yaitu :

- a. Ruangan yang akan digunakan demi keuntungan terbesar.
- b. Pelayanan yang harus disediakan bila diperlukan (listrik, telepon, dan lain-lain)
- c. Kondisi kerja yang baik harus disediakan untuk semua orang
- d. Penyeliaan untuk dapat melihat staf yang bekerja.

- e. Rasa memiliki dan loyalitas pada kelompok kerja.
- f. Komunikasi dan arus kerja yang dipermudah.
- g. Campur tangan antar pegawai dihindari.

Selanjutnya Gie yang disadur oleh Moekijat (2005 : 119) pengertian tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai.

Adapun tujuan umum dari tata ruang kantor yaitu:

- a. Arus pekerjaan yang efektif.
- b. Ruang yang luas, tetapi dipergunakan dengan baik.
- c. Kesenangan dan rasa puas pegawai.
- d. Memudahkan pengawasan.
- e. Kesan yang baik bagi para langganan dan tamu.
- f. Fleksibilitas yang besar untuk kebutuhan-kebutuhan yang berlainan.

## 2. Penerangan (Cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

Menurut Moekijat (2005 : 136) keuntungan dari penerangan yang baik di dalam kantor adalah :

- a. Perpindahan pegawai berkurang.
- b. Semangat kerja lebih tinggi.
- c. Hasil pekerjaan lebih banyak.
- d. Ketidakhadiran berkurang.
- e. Kesalahan berkurang.
- f. Keletihan berkurang.

Menurut Littlefield dan Peterson (2002 : 136) berpendapat bahwa keuntungan penerangan yang baik adalah :

- a. Meningkatnya produktivitas.
- b. Kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kurangnya rasa lelah pada mata.

Penjelasan di atas dapat diartikan bahwa keuntungan penerangan yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas yang bertambah meskipun sulit mengukur dengan tepat berapa banyaknya.
- b. Kualitas pekerjaan yang lebih baik
- c. Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rohani

d. Semangat kerja pegawai yang lebih baik

### 3. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

### 4. Pertukaran Udara (Sirkulasi Udara / Ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini, kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama system tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

Tetapi bila tidak ada AC, ada kemungkinan menimbulkan masalah dalam mempertahankan iklim yang sehat karena tanpa aliran udara merupakan sumber gangguan bagi pegawai dan merupakan salah satu hal yang paling tidak disukai oleh pegawai. Dan untuk orang yang selalu bekerja berpindah-pindah, aliran udara yang hanya dingin sekali-sekali merupakan hal yang tidak mengganggu tetapi bagi pegawai yang bekerja dibelakang meja hal itu dapat menjadi gangguan yang menyiksa.

### 5. Suara (Tingkat Kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut dapat menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Adapun menurut dokter, suara mengakibatkan perubahan dalam peredaran darah dan pikiran. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruhnya, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan sangat marah karena pengaruh suara bising dan tajam.

### **2.1.1.3 Lingkungan Kerja non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang terdapat didalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kondisi psikologi sebuah perusahaan dan hubungan antar perusahaan terhadap karyawan maupun hubungan antar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya.

#### **2.1.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja non Fisik**

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

##### **a. Hubungan kerja antar pegawai**

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul

dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

##### a. Lingkungan kerja temporal

- Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

- Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

#### b. Lingkungan kerja psikologis

- Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

- Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

- Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

Wursanto (2009: 269 - 270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c) Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d) Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e) Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f) Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g) Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

#### **2.1.1.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja non Fisik**

Menurut Sunyoto (2012:44), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

##### **a. Hubungan individu**

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

#### b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

### **2.1.1.3.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja non Fisik**

Indikator-indikator dalam Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin mendengarkan saran/ide bawahan
- b. Pemimpin mengayomi para bawahan
- c. Hubungan antara karyawan harmonis

### **2.1.2. 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 diatas 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.

#### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja**

Definisi atau pengertian kinerja menurut para ahli dapat diuraikan berikut ini: Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67)

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992)

Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994)

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991)

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (motivation=M) dan kesempatan (Opportunity=O) atau  $Kinerja = f(A \times M \times O)$ ; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 1996)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan

dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **2.1.2.2. Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

b) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

### **2.1.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan.Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

## 4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

## 5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu

menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai, dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai,2003).

Penilaian kinerja memiliki dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002).

Hal semakna juga diungkapkan Dessler (1997) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang penetapan promosi atau gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir pegawai karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperhatikan.

## **2.2. Penelitian terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Yacinda, dkk (2015) menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Benny, dkk (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sama signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

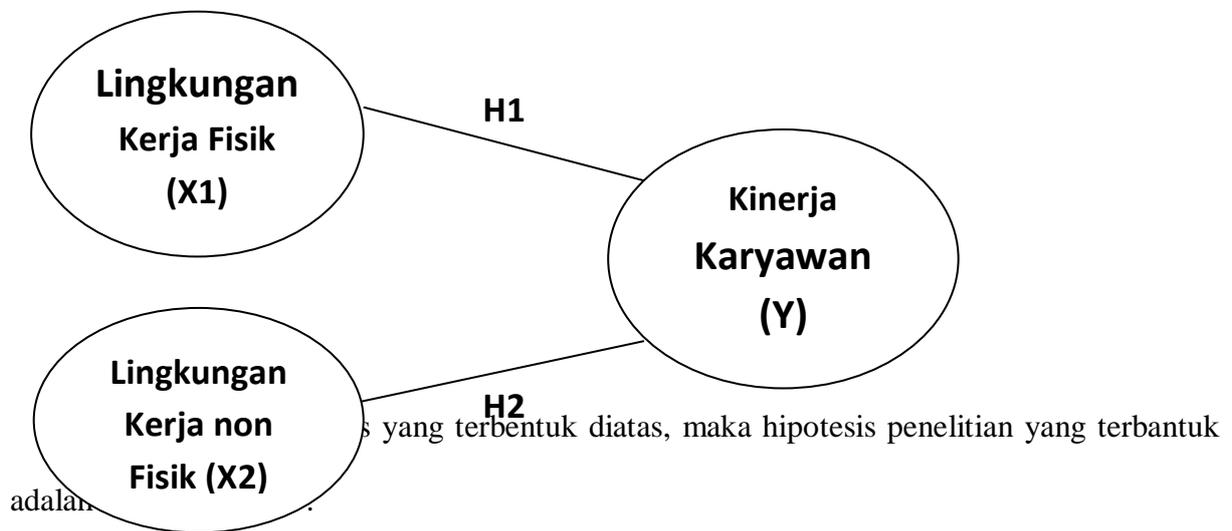
Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, dkk (2016) juga menyatakan hal yang sama bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karina, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaled, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka Kerangka Teoritis yang terbentuk adalah sebagai berikut :



H1 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Lingkungan Kerja non Fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variable adalah (X1) yaitu lingkungan kerja fisik, (X2) yaitu lingkungan kerja non fisik kemudian variable terikat atau dependent variable (Y) yaitu Kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan-karyawan di PT. Wira Internusa Niaga.

##### **3.1.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga, Jl. Sadang no. 160 Bandung, subjek penelitian atau responden adalah karyawan bagian produksi.

### **3.2. Metode Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan permasalahan dari penelitian ini, maka penelitian ini berjenis deskriptif dan verifikatif. Menurut Travers dalam Umar (2005:81), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Wira Internusa Niaga. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan mengungkap hubungan sebab-akibat. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

#### **3.2.1. Unit Analisis**

Tempat penelitian dilaksanakan di organisasi di PT. Wira Internusa Niaga, sedangkan unit analisisnya adalah karyawan produksi. Penetapan unit analisis ini didasarkan pada tugas dan fungsi PT. Wira Internusa Niaga sebagai produsen yang bertanggung jawab terhadap proses produksi tas yang berkualitas.

#### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.2.1. Populasi**

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga 50 orang.

### **3.2.2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dikarenakan jumlah karyawan produksi di PT. Wira Internusa Niaga hanya 50 orang, maka teknik sampel yang dilakukan adalah sensus.

## **3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.3.1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang digunakan adalah berbentuk kuesioner tertutup dimana jawaban responden telah ditetapkan dalam kuesioner.

### **3.3.2. Sumber Data**

Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber data, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yaitu data yang belum diolah yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung sebagai data pendukung data primer dari dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu PT. Wira Internusa Niaga dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian.

### **3.3.3. Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:38), variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu :

#### **1. Variabel Independen**

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik.

#### **2. Variabel Dependen**

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1.

## Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel                   | Definisi   | Indikator                                    | Skala   | Item |
|----|----------------------------|--|--|---------|------|
| 1  | Lingkungan Kerja Fisik     | Semua keadaan berbentuk <b>fisik</b> yang terdapat di sekitar tempat <b>kerja</b> yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2001) | Tata Ruang yang efisien                      | Ordinal | 1    |
|    |                            |  | Penerangan yang memadai                      | Ordinal | 2    |
|    |                            |  | Warna Ruangan yang nyaman dilihat            | Ordinal | 3    |
|    |                            |  | Ventilasi ruangan yang memadai               | Ordinal | 4    |
|    |                            |  | Volume Musik                                 | Ordinal | 5    |
|    |                            |  | Tingkat kebisingan di tempat                 | Ordinal | 6    |
| 2  | Lingkungan Kerja non Fisik | Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001)      | Pemimpin mendengarkan saran/ide dari bawahan | Ordinal | 7    |
|    |                            |  | Pemimpin mengayomi para bawahan              | Ordinal | 8    |
|    |                            |  | Hubungan antar karyawan harmonis             | Ordinal | 9    |
| No | Variabel                   | Definisi   | Indikator                                    | Skala   | Item |
| 3  | Kinerja                    | Hasil atau tingkat keberhasilan  | Kualitas                                     | Ordinal | 10   |

|  |   |                 |         |    |
|--|---|-----------------|---------|----|
|  | seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sianturi, 2013) | Kuantitas       | Ordinal | 11 |
|  |   | Ketepatan Waktu | Ordinal | 12 |
|  |   | Efektivitas     | Ordinal | 13 |
|  |   | Komitmen Kerja  | Ordinal | 14 |

### 3.3.4. Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014, hlm. 92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017, hlm. 93) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”.

Jumlah item kuesioner untuk lingkungan kerja fisik berjumlah 6 item. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik berjumlah 3 item. Untuk kinerja berjumlah 5 item.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif, untuk setiap pernyataan tersebut diberi bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2.  
Skala Likert

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Ragu-ragu (RR)            | 3    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

Sumber: Sugiyono (2017:93)

### 3.3.5. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Dari hasil uji ini, maka dapat diketahui apakah instrumen tersebut layak atau tidak untuk digunakan dan data tersebut layak untuk diuji. Adapun penjabaran masing-masing pengujian tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 3.3.5.1. Uji Validitas

Validitas instrumen berhubungan dengan kesesuaian dan ketepatan fungsi alat ukur yang digunakannya. Maka dari itu sebelum instrument tersebut digunakan di lapangan perlu adanya pengujian validitas terhadap instrument tersebut. Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa

yang hendak diukur (variabel penelitian). Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrumen yang telah ditetapkan.

Pengukuran uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan kriterianya bila nilai  $r > 0,3$  maka kuesioner dinyatakan valid. Dan apabila  $r < 0,3$  maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

### **3.3.5.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.

Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croanbach's Alpha. Adapun Croanbach's Alpha adalah sebagai berikut:

Kriteria dari nilai Croanbach's Alpha adalah apabila didapatkan nilai Croanbach's Alpha kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik.

### **3.3.6. Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mengembangkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis deskriptif didasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus tentang skala, Umar (2014:164) sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :  
 Rs = Rentang Skala  
 m = Jumlah alternatif jawaban tiap item  
 n = Jumlah sampel

Instrumen untuk mengukur variabel jawaban lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja jawaban setiap itemnya berjumlah lima. Maka perhitungan rentang skala variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja yaitu :

$$Rs = \frac{50 (5-1)}{5} = 40$$

Skor yang paling rendah yaitu :

$$50 \times 1 = 50$$

Skor yang paling tinggi yaitu :

$$50 \times 5 = 250$$

Dari perhitungan diatas, rentang skala untuk variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan adalah 40, dengan skor yang paling rendah adalah 50 dan skor yang paling tinggi adalah 250.

Tabel 3.3 dibawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3.

Kriteria Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kinerja Karyawan

| Skor     | Kriteria          |
|----------|-------------------|
| 50 – 90  | Sangat Tidak Baik |
| 91 - 131 | Tidak Baik        |

|           |             |
|-----------|-------------|
| 132 – 172 | Sedang      |
| 173 – 213 | Baik        |
| 214 - 250 | Sangat Baik |

Sumber: Pengolahan Data, 2019

### 3.3.7. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi Variabel

#### 3.3.7.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan variasi atau disperse dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering dipergunakan adalah variance atau standar deviasi. Standar deviasi adalah akar dari variance, yaitu:

$$S = \sqrt{V_x}$$

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Dimana :

$V_x$  = Variance

$X_i$  = Nilai pengamatan ke-i

$N$  = Jumlah pengamatan

$S$  = Standar deviasi

#### 3.3.7.2. Analisis Korelasi

Menurut Riduwan (2015:227), analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi akan terdapat dalam baris  $-1 \leq r \leq +1$ , yang akan menghasilkan kemungkinan sebagai berikut :

1.  $r$  bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang bernilai kecil juga, sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai besar, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang besar pula. Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara positif.
  
2.  $r$  bernilai negatif, ini menyatakan bahwa terjadi korelasi negatif atau korelasi invers antar dua variabel yang diteliti. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpengaruh dengan variabel  $Y$  yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai lebih besar, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang besar pula. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi tiga variabel yang diteliti akan sangat kuat secara negatif.
  
3.  $r = 0$ , atau mendekati  $0$ , artinya bahwa korelasi antara tiga variabel yang diteliti lemah atau bahkan tidak ada korelasi sama sekali.

Tabel 3.4.  
Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan    |
|--------------------|---------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah/Lemah |
| 0,20 – 0,399       | Rendah/Lemah        |
| 0,40 – 0,599       | Sedang              |
| 0,60 – 0,799       | Kuat                |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat         |

Sumber: Sugiyono (2016:231)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

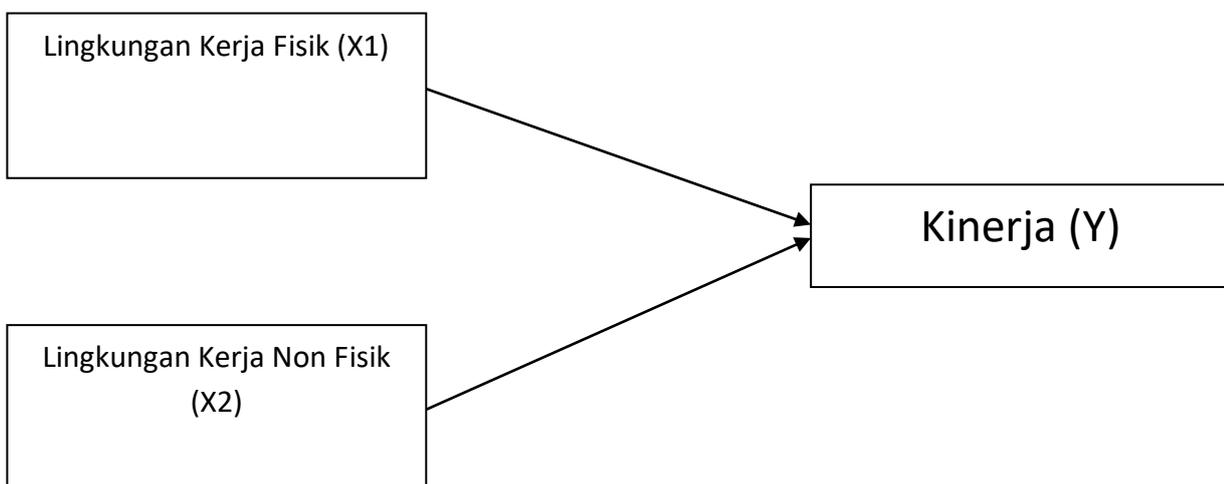
1. Jika angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka Hubungan antar variabel tidak signifikan.
2. Jika angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka Hubungan antar variabel signifikan.

### 3.3.8. Pengujian Hipotesis

Model pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda merupakan analisis regresi, dimana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen, Setiawan dan Ritongan (2011:50)

Berdasarkan pada keterangan di atas, maka dapat digambarkan model analisis sebagai berikut :

Gambar 3.1.  
Model Analisis



Data diuji menggunakan model regresi berganda yaitu dimana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen, Setiawan dan Ritonga (2011:50). Pada penelitian ini persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :  $Y =$  Kinerja Karyawan

$X_1 =$  Lingkungan Kerja Fisik

$X_2 =$  Lingkungan Kerja non Fisik

$e =$  Error

### 3.3.9.1. Uji Parsial (Uji-t)

Dalam penelitian ini, uji-t digunakan untuk mengukur kuatnya pengaruh atau signifikansi yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah (Riduwan, 2015:229).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_1 = 0$ , Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$ , Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_1 = 0$ , Lingkungan Kerja non Fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$ , Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. Jika angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak.

2. Jika angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.3.9.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan besar kecilnya sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Riduwan, 2015:228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Responden

##### 4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil tabulasi penelitian berdasarkan jenis kelamin responden, sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria          | 35     | 70         |
| Wanita        | 15     | 30         |
| Total         | 50     | 100        |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.1, jenis kelamin responden pria adalah 35 orang atau 70%, sedangkan responden wanita hanya berjumlah 15 orang atau 30%. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga adalah pria. Hal ini menunjukkan perusahaan cenderung lebih membutuhkan karyawan pria di bidang pekerjaan ini.

#### 4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Hasil tabulasi penelitian berdasarkan usia responden, dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.2.

##### Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| 20-25        | 22     | 44             |
| 26-30        | 9      | 18             |
| 31-40        | 12     | 24             |
| >40          | 7      | 14             |
| Total        | 50     | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan data tabel 4.2. tersebut usia responden 20-25 tahun adalah sebanyak 22 orang atau 44%, usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, usia 31-40 tahun adalah sebanyak 12 orang atau 24% dan usia di atas 40 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 14%. Dapat disimpulkan usia responden dominan berkisar pada 20-25 tahun. Hal ini menjelaskan pada kategori usia tersebut karyawan berada pada usia puncak masa produktif, dimana

potensi energi yang dimiliki sangat besar jika dapat diarahkan kepada hal yang menunjang kinerja.

#### 4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil tabulasi penelitian berdasarkan status pernikahan responden, sebagai berikut:

Tabel 4.3.

##### Status Pernikahan

| Status Pernikahan | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------|--------|----------------|
| Belum Menikah     | 20     | 40             |
| Menikah           | 30     | 60             |
| Janda / Duda      | 0      | 0              |
| Total             | 50     | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan data tabel 4.3. diatas, dari 50 responden yang menjadi objek penelitian, jumlah responden yang menikah ada 30 orang atau 60%, lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah dengan jumlah 20 orang atau 40%, dari sisi tanggungjawab karyawan yang sudah menikah biasanya menunjukkan tingkat kepedulian yang lebih baik.

#### 4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil tabulasi penelitian berdasarkan pendidikan terakhir responden, dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.4.

##### Pendidikan Terakhir Responden

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| SD                  | 35     | 70             |
| SMP                 | 15     | 30             |
| SMA                 | 0      | 0              |
| Perguruan Tinggi    | 0      | 0              |

|       |    |     |
|-------|----|-----|
| Total | 50 | 100 |
|-------|----|-----|

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan data tabel 4.4. di atas, dari 50 responden yang menjadi objek penelitian, terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah tingkat SD, yaitu sebanyak 35 orang atau 70%, sedangkan SMP sebanyak 15 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa bidang pekerjaan ini tidak terlalu membutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan formal, dikarenakan yang lebih diutamakan adalah tenaga dan skill dalam mengoperasikan mesin.

#### 4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil tabulasi penelitian berdasarkan lama bekerja responden, dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.5.

##### Lama Bekerja Responden

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| < 3 tahun    | 40     | 80             |
| 3-5 tahun    | 10     | 20             |
| 5-10 tahun   | 0      | 0              |
| >10 tahun    | 0      | 0              |
| Total        | 50     | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan data tabel 4.5. menjelaskan bahwan jumlah responden terbanyak adalah karyawan yang bekerja dibawah 3 tahun, sebanyak 40 orang atau 80%, lalu karyawan yang bekerja antara 3 sampai 5 tahun sejumlah 10 orang atau 20% menunjukkan bahwa secara komposisi karyawan senior lebih sedikit dibanding karyawan junior. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak terlalu dibutuhkan di bidang kerja ini.

## 4.2. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

#### 4.2.1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| No | Koefisien Korelasi | Standar Validasi | Keterangan  |
|----|--------------------|------------------|-------------|
| 1  | 0,269              | 0,3              | Tidak Valid |
| 2  | 0,501              | 0,3              | Valid       |
| 3  | 0,717              | 0,3              | Valid       |
| 4  | 0,514              | 0,3              | Valid       |
| 5  | 0,532              | 0,3              | Valid       |
| 6  | 0,486              | 0,3              | Valid       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas untuk lingkungan kerja fisik ditemukan bahwa dari 6 kuesioner yang diuji, yang dinyatakan valid adalah nomor 2,3,4,5,6. Sedangkan nomor 1 dinyatakan tidak valid maka kuesioner yang tidak valid tidak diikutsertakan pada analisis berikutnya.

#### 4.2.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja non Fisik

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja non Fisik

| No | Koefisien Korelasi | Standar Validasi | Keterangan |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1  | 0,567              | 0,3              | Valid      |
| 2  | 0,819              | 0,3              | Valid      |
| 3  | 0,701              | 0,3              | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas untuk lingkungan kerja non fisik ditemukan bahwa dari 3 kuesioner yang diuji, semua kuesioner dinyatakan valid.

#### 4.2.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.8.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | Koefisien Korelasi | Standar Validasi | Keterangan  |
|----|--------------------|------------------|-------------|
| 1  | 0,267              | 0,3              | Tidak Valid |
| 2  | 0,565              | 0,3              | Valid       |
| 3  | 0,686              | 0,3              | Valid       |
| 4  | 0,487              | 0,3              | Valid       |
| 5  | 0,371              | 0,3              | Valid       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk kinerja karyawan ditemukan bahwa dari 5 kuesioner yang diuji, yang dinyatakan valid adalah nomor 2,3,4,5. Sedangkan nomor 1 dinyatakan tidak valid maka kuesioner yang tidak valid tidak diikutsertakan pada analisis berikutnya.

#### 4.2.4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas untuk Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9.

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                   | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|----------------|----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik     | 0,755          | 0,6                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja non Fisik | 0,831          | 0,6                  | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan           | 0,706          | 0,6                  | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kinerja Karyawan ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

### 4.3. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Kinerja Karyawan

### 4.3.1. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4.10.

#### Penerangan Kantor Telah Memadai

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 3         | 6              | 3     |
| 2     | Tidak Setuju        | 6         | 12             | 12    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 7         | 14             | 21    |
| 4     | Setuju              | 20        | 40             | 80    |
| 5     | Sangat Setuju       | 14        | 28             | 70    |
| Total |                     | 50        | 100            | 186   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dengan kuesioner yang diajukan “Penerangan kantor telah memadai”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa penerangan kantor sudah cukup memadai selama ini, dengan skor 186. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.11.

#### Warna Ruangan Kantor Nyaman Dilihat

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 4         | 8              | 4     |
| 2     | Tidak Setuju        | 3         | 6              | 6     |
| 3     | Ragu-Ragu           | 14        | 28             | 42    |
| 4     | Setuju              | 18        | 36             | 72    |
| 5     | Sangat Setuju       | 11        | 22             | 66    |
| Total |                     | 50        | 100            | 190   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dengan kuesioner yang diajukan “Warna Ruangan Kantor Nyaman Dilihat”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa warna ruangan kantor termasuk nyaman dilihat selama ini, dengan skor 190. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.12.

Ventilasi Ruangan Kantor Telah Memadai

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 7         | 14             | 7     |
| 2     | Tidak Setuju        | 3         | 6              | 6     |
| 3     | Ragu-Ragu           | 8         | 16             | 24    |
| 4     | Setuju              | 17        | 34             | 68    |
| 5     | Sangat Setuju       | 15        | 30             | 75    |
| Total |                     | 50        | 100            | 180   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dengan kuesioner yang diajukan “Ventilasi Ruangan Kantor Telah Memadai”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa ventilasi ruangan kantor telah memadai selama ini, dengan skor 180. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.13.

Volume Musik di Kantor Tidak Mengganggu

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 6         | 12             | 6     |
| 2     | Tidak Setuju        | 7         | 14             | 14    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 9         | 18             | 27    |
| 4     | Setuju              | 13        | 26             | 52    |
| 5     | Sangat Setuju       | 15        | 30             | 75    |
| Total |                     | 50        | 100            | 174   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dengan kuesioner yang diajukan “Volume Musik di Kantor Tidak Mengganggu”, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa volume musik di kantor masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu selama ini, dengan skor 174. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.14.

Tingkat Kebisingan di Kantor dalam Batas Wajar

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 8         | 16             | 8     |
| 2     | Tidak Setuju        | 6         | 12             | 12    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 7         | 14             | 21    |
| 4     | Setuju              | 10        | 20             | 40    |
| 5     | Sangat Setuju       | 19        | 38             | 95    |
| Total |                     | 50        | 100            | 176   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 dengan kuesioner yang diajukan “Tingkat Kebisingan di Kantor dalam Batas Wajar”, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa tingkat kebisingan di kantor masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu selama ini, dengan skor 176. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.15.

## Resume Skor Total Variabel Lingkungan Kerja Fisik

| No        | Indikator                                      | Skor | Kriteria |
|-----------|--|------|----------|
| 1         | Penerangan Kantor Telah Memadai                | 186  | Baik     |
| 2         | Warna Ruangan Kantor Nyaman Dilihat            | 190  | Baik     |
| 3         | Ventilasi Ruangan Kantor Telah Memadai         | 180  | Baik     |
| 4         | Volume Musik di Kantor Tidak Mengganggu        | 174  | Baik     |
| 5         | Tingkat Kebisingan di Kantor Dalam Batas Wajar | 176  | Baik     |
| Total     |  | 906  |          |
| Rata-rata |  | 181  | Baik     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.15. diatas dengan 5 item kuesioner yang diajukan kepada 50 responden, dengan total skor 906 dan rata-rata 181, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdapat di bagian produksi PT. WIRA INTERNUSA NIAGA secara keseluruhan masuk kriteria baik.

#### 4.3.2. Tanggapan Responden untuk Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 4.16.

## Pemimpin Mendengarkan Saran/Ide dari Bawahan

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 2         | 4              | 2     |
| 2     | Tidak Setuju        | 6         | 12             | 12    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 13        | 26             | 39    |
| 4     | Setuju              | 8         | 16             | 12    |
| 5     | Sangat Setuju       | 21        | 42             | 105   |
| Total |                     | 50        | 100            | 170   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 dengan kuesioner yang diajukan “Pemimpin Mendengarkan Saran/Ide dari Bawahan”, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pemimpin telah mendengarkan saran/ide dari bawahan selama ini, dengan skor 170. Termasuk kriteria sedang.

Tabel 4.17.

### Pemimpin Mengayomi Para Bawahan

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 3         | 6              | 3     |
| 2     | Tidak Setuju        | 8         | 16             | 16    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 5         | 10             | 15    |
| 4     | Setuju              | 16        | 32             | 64    |
| 5     | Sangat Setuju       | 18        | 36             | 90    |
| Total |                     | 50        | 100            | 188   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 dengan kuesioner yang diajukan “Pemimpin Mengayomi Para Bawahan”, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pemimpin telah mengayomi para bawahan selama ini, dengan skor 188. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.18.

### Hubungan Antar Karyawan Sangat Harmonis

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 7         | 14             | 7     |
| 2     | Tidak Setuju        | 4         | 8              | 8     |
| 3     | Ragu-Ragu           | 10        | 20             | 30    |
| 4     | Setuju              | 16        | 32             | 64    |
| 5     | Sangat Setuju       | 13        | 26             | 65    |
| Total |                     | 50        | 100            | 174   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 dengan kuesioner yang diajukan “Hubungan Antar Karyawan Sangat Harmonis”, mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 32%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa hubungan antar karyawan sudah harmonis selama ini, dengan skor 174. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.19.

### Resume Skor Total Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | Indikator | Skor | Kriteria |
|----|-----------|------|----------|
|----|-----------|------|----------|

|           |  |     |        |
|-----------|--|-----|--------|
| 1         | Pemimpin Mendengarkan Saran/Ide Dari Bawahan | 170 | Sedang |
| 2         | Pemimpin Mengayomi Para Bawahan              | 188 | Baik   |
| 3         | Hubungan Antar Karyawan Sangat Harmonis      | 174 | Baik   |
| Total     |  | 532 |        |
| Rata-rata |  | 177 | Baik   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.19. diatas dengan 3 item kuesioner yang diajukan kepada 50 responden, dengan total skor 532 dan rata-rata 177, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diterapkan di bagian produksi PT. WIRA INTERNUSA NIAGA secara keseluruhan masuk kriteria baik.

#### 4.3.3. Tanggapan Responden untuk Kinerja Karyawan

Tabel 4.20.

Secara Kuantitas, hasil pekerjaan saya lebih banyak dari standar yang ditetapkan

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 3         | 6              | 3     |
| 2     | Tidak Setuju        | 6         | 12             | 12    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 8         | 16             | 24    |
| 4     | Setuju              | 19        | 38             | 76    |
| 5     | Sangat Setuju       | 14        | 28             | 70    |
| Total |                     | 50        | 100            | 185   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.20. dengan kuesioner yang diajukan “Secara kuantitas, hasil pekerjaan saya lebih banyak dari standar yang ditetapkan”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 orang atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa secara kuantitas, kinerja mereka lebih baik daripada standar yang ditetapkan selama ini, dengan skor 185. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.21.

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 4         | 8              | 4     |
| 2     | Tidak Setuju        | 3         | 6              | 6     |
| 3     | Ragu-Ragu           | 14        | 28             | 42    |
| 4     | Setuju              | 18        | 36             | 72    |
| 5     | Sangat Setuju       | 11        | 22             | 55    |
| Total |                     | 50        | 100            | 179   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.21. dengan kuesioner yang diajukan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu selama ini, dengan skor 179. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.22.

Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara maksimal

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 7         | 14             | 7     |
| 2     | Tidak Setuju        | 3         | 6              | 6     |
| 3     | Ragu-Ragu           | 8         | 16             | 24    |
| 4     | Setuju              | 17        | 34             | 68    |
| 5     | Sangat Setuju       | 15        | 30             | 75    |
| Total |                     | 50        | 100            | 180   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.22. dengan kuesioner yang diajukan “Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara maksimal”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden

merasa bahwa mereka dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara maksimal selama ini, dengan skor 180. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.23.

Saya sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan

| Skor  | Keterangan Jawaban  | Frekuensi | Persentase (%) | S X F |
|-------|---------------------|-----------|----------------|-------|
| 1     | Sangat Tidak Setuju | 6         | 12             | 6     |
| 2     | Tidak Setuju        | 7         | 14             | 14    |
| 3     | Ragu-Ragu           | 9         | 18             | 27    |
| 4     | Setuju              | 13        | 26             | 52    |
| 5     | Sangat Setuju       | 15        | 30             | 75    |
| Total |                     | 50        | 100            | 174   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.23. dengan kuesioner yang diajukan “Saya sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan”, mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada mereka selama ini, dengan skor 174. Termasuk kriteria baik.

Tabel 4.24.

Resume Skor Total Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator  | Skor | Kriteria |
|----|--|------|----------|
| 1  | Secara Kuantitas, Hasil Pekerjaan Saya Lebih Banyak Dari Standar Yang Ditetapkan | 185  | Baik     |
| 2  | Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Tepat Waktu             | 179  | Baik     |
| 3  | Saya Dapat Memanfaatkan Sumber Daya Yang Ada Di Perusahaan Secara Maksimal       | 180  | Baik     |
| 4  | Saya Sangat Berkomitmen Terhadap Pekerjaan dan Tanggungjawab Yang Diberikan      | 174  | Baik     |

|           |     |      |
|-----------|-----|------|
| Total     | 718 |      |
| Rata-rata | 179 | Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.24. diatas dengan 4 item kuesioner yang diajukan kepada 50 responden, dengan total skor 718 dan rata-rata 179, hal ini menunjukkan bahwa menurut pendapat responden, kinerja mereka selama ini di PT. WIRA INTERNUSA NIAGA secara keseluruhan masuk kriteria baik.

#### 4.4. Analisis Korelasi

Hasil uji korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25.  
Analisis Korelasi

|                            |                     | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja non Fisik | Kinerja Karyawan |
|----------------------------|---------------------|------------------------|----------------------------|------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik     | Pearson Correlation | 1                      | ,498**                     | ,954**           |
|                            | Sig. (2-tailed)     |                        | ,000                       | ,000             |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |
| Lingkungan Kerja non Fisik | Pearson Correlation | ,498**                 | 1                          | ,527**           |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |                            | ,000             |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |
| Kinerja Karyawan           | Pearson Correlation | ,954**                 | ,527**                     | 1                |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000                   | ,000                       |                  |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.25. diatas mengenai analisis korelasi, didapat beberapa kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $r=0,954$ . Keeratan hubungan ini termasuk dalam kriteria sangat kuat. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan  $\alpha=0,000$ . Karena  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan hubungan tersebut adalah signifikan.

2. Lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $r=0,527$ . Keeratan hubungan ini termasuk dalam kriteria sedang. Tingkat signifikansi lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan  $\alpha=0,000$ . Karena  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan hubungan tersebut adalah signifikan.

3. Lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi  $r=0,498$ . Keeratan hubungan ini termasuk dalam kriteria sedang. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja non fisik  $\alpha=0,000$ . Karena  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan hubungan tersebut adalah signifikan.

## 4.5. Uji Hipotesis

### 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.26.  
Regresi Linier Berganda

| Coefficients (a) |                            |                             |            |                           |        |      |
|------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model            |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                  |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                | (Constant)                 | ,513                        | ,838       |                           | ,612   | ,543 |
|                  | Lingkungan Kerja Fisik     | ,763                        | ,041       | ,920                      | 18,637 | ,000 |
|                  | Lingkungan Kerja non Fisik | ,089                        | ,064       | ,068                      | 1,379  | ,175 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 4.26. diatas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,513 + 0,763X_1 + 0,089X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa :

1. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi perubahan kinerja searah.
2. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja non fisik bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja non fisik akan memengaruhi perubahan kinerja searah.

#### 4.5.2. Uji Parsial (Uji-t)

Dari tabel 4.26 menunjukkan bahwa masing-masing koefisien regresi tidak semuanya signifikan ( $p < 0,05$ ), dengan demikian dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) adalah 0,763 dan signifikan pada level 0,000, berdasarkan kriteria nilai  $p$   $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, dinyatakan signifikan dan dapat dikonfirmasi.
2. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) adalah 0,089 dan signifikan pada level 0,175, berdasarkan kriteria nilai  $p$   $0,175 > 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja, dinyatakan tidak signifikan dan tidak dapat dikonfirmasi.

#### 4.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27.  
Koefisien Determinasi

##### Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
|       |   |          |                   |                            |

|   |                   |      |      |       |
|---|-------------------|------|------|-------|
| 1 | ,956 <sup>a</sup> | ,914 | ,910 | 1,298 |
|---|-------------------|------|------|-------|

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

### LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.27. dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,914, hal ini menunjukkan bahwa 91,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya 8,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya (yang belum diteliti) seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

## 4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

### 4.6.1. Pembahasan

#### 4.6.1.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang saat ini sudah tersedia dapat dirasakan dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga, dan memengaruhi hasil kinerja.

Lingkungan Kerja Fisik yang diteliti dengan empat item, yaitu “Penerangan kantor telah memadai” telah dirasa cukup baik oleh mayoritas karyawan dan menjadi penunjang aktivitas produksi, lalu “Warna ruangan kantor nyaman dilihat” pun dirasa cukup baik oleh para karyawan, lalu “Ventilasi ruangan kantor telah memadai” juga dirasa telah menunjang aktivitas produksi sehari-hari di perusahaan, juga ada “Tingkat kebisingan di kantor dalam batas wajar” yang dirasa mayoritas karyawan masuk dalam kategori baik, dan terakhir “Volume musik di kantor tidak mengganggu” yang dirasa cukup baik namun mendapat penilaian terendah dari responden. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik yang ada di

perusahaan saat ini sudah dikatakan baik dan dapat diterima karyawan, serta mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

#### **4.6.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang saat ini ada dalam lingkungan perusahaan dapat diterima dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga, namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja non Fisik yang diteliti dengan tiga item, yaitu “Pemimpin mendengarkan saran/ide dari bawahan” telah dirasa cukup baik oleh mayoritas karyawan dan menjadi penguat hubungan secara profesional dan emosional meski indikator ini mendapat nilai paling rendah dibanding indikator lainnya, lalu “Pemimpin mengayomi para bawahan” pun dirasa cukup baik oleh para karyawan dan memberi rasa nyaman dalam bekerja, dan “Hubungan antar karyawan sangat harmonis” juga dirasa baik dan telah menunjang aktivitas produksi sehari-hari di perusahaan dan mempererat hubungan antar karyawan.

#### **4.6.2. Implikasi**

##### **4.6.2.1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang ada dan dipergunakan dalam penelitian. Gambaran ini dapat ditunjukkan dari penelitian sebelumnya dengan temuan penelitian yang sedang diteliti. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Konsep-konsep tentang teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan antar variabel yang tercermin pada hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widianingrum dan Djastuti (2016) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Tujuan lingkungan kerja fisik adalah menjadi tempat bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka, dan tujuan lingkungan kerja non fisik adalah sarana bagi para karyawan maupun sarana antar karyawan dan atasan untuk berinteraksi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bagi seluruh karyawan.

#### **4.6.2.2. Implikasi Praktis**

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dalam hal pengambilan keputusan pengelolaan sumber daya manusia. Dari dua lingkungan kerja yang diteliti, lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya dirasa cukup untuk beberapa aspek dan elemen yang dibutuhkan oleh karyawan dari perusahaan. Penerangan yang memadai, warna ruangan yang nyaman dilihat, ventilasi ruangan yang cukup, tingkat kebisingan di kantor, terutama volume musik yang ada di kantor, karena item kuesioner ini mendapatkan skor 174, paling rendah pada penelitian ini. Dalam lingkungan kerja non fisik,

pemimpin mendengarkan saran/ide dari bawahan mendapatkan skor 170, item terendah dalam kuesioner ini dan layak dijadikan perhatian.

#### **4.6.3. Keterbatasan**

Setelah melakukan analisa data dan pengujian serta interpretasi dari hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Waktu penelitian yang pendek, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat menyebabkan adanya responden yang kurang objektif.
2. Penelitian hanya dilakukan di bagian produksi, sementara bagian lainnya belum dilakukan penelitian

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan bagian produksi di PT. Wira Internusa Niaga Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum, lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik. Indikator yang mendapat nilai tertinggi adalah indikator warna ruangan kantor nyaman dilihat.
2. Secara umum, lingkungan kerja non fisik berada pada kategori baik. Indikator yang mendapat nilai tertinggi adalah indikator pemimpin mengayomi para bawahan.

3. Secara umum, kinerja karyawan berada pada kategori agak tinggi. Indikator yang mendapat nilai tertinggi adalah indikator kuantitas pekerjaan.
4. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga.
5. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Wira Internusa Niaga.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Saran Teoritis**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran teoritis yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu: Menambah variabel intervening pada model kerangka teoritis.

### **5.2.2. Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran praktis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Atasan harus lebih memperhatikan volume musik di kantor, karena indikator ini mendapat nilai paling rendah dari indikator lingkungan kerja fisik yang lain. Atasan dapat menetapkan batas waktu dimana musik dapat diputar namun dengan volume kecil dengan waktu dimana musik dapat diputar dengan volume agak besar.
2. Atasan harus lebih berinisiatif dan terbuka dengan saran/ide dari bawahan, karena indikator ini mendapat nilai paling rendah dari indikator lingkungan kerja non fisik

yang lain. Atasan dapat memberi ruang atau forum bagi bawahan yang ingin menyampaikan aspirasi maupun idenya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-omari, Khaled dan Haneen Okasheh. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Engineering, Volume 12 number 24, 2017.
- Ari, dkk. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 26 nomor 2, 2015
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Benny, dkk. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 21 nomor 1, 2015.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks, 2010.
- Ferdinand, Agusty Tae. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Gibson, James. (1987). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1987.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Kristanti, Erlina. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 nomor 1*, 2017.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2004.
- Mathis, R.L. (2001). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Nadia dan Heri Fathurahman. (2017). *Relationships between Physical Working Environment, Employee Well-Being, and Employee Commitment in Hospital Management*. International Journal of Administration, Volume 24 number 3. 2017
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Noerlestari, Karina dan Anita Silvianita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing Pada PT. Comment Indonesia (Homedirect) Jakarta. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 5 nomor 5, 2016.
- Prahiawan, Wawan. (2008). "Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Performa Karyawan." *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Volume V No.6 September, 2008.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Robbins. (2012). *Performance: The Secret of Successful Behaviour*. Britain: London: Apprentice Hall, 2012.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Sedarmayanti. (2011). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.

- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2006.
- Sugito, Sumartono. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia, 2004.
- Subono. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali, 2013.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2017.
- Widianingrum, Ayu & Djastuti, Indi. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis, Volume 5 nomor 4, 2016.
- Yacinda, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis No 2, Vol 8, 2014.

## Wawancara

Menurut pendapat saudara/i, bagaimana keadaan lingkungan kerja di PT. Wira Internusa Niaga. Beri tanda centang (√) pada kolom yang anda rasakan benar.

| Faktor Lingkungan                   | Optimal | Tidak Optimal |
|-------------------------------------|---------|---------------|
| 1. Lingkungan Kerja Fisik           |         |               |
| - Pencahayaan                       |         |               |
| - Udara                             |         |               |
| - Ruang gerak                       |         |               |
| - Kebersihan                        |         |               |
|                                     |         |               |
| 2. Lingkungan Kerja non Fisik       | Optimal | Tidak Optimal |
| - Hubungan karyawan dengan pemimpin |         |               |
| - Hubungan antar sesama karyawan    |         |               |

## Kuesioner Penelitian

Kepada

Saudara/i responden

Di tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata 1  
(S1) STIE STAN – INDONESIA MANDIRI Bandung, saya :

Nama : David Dharmawan Tanjaya

NIM : 381841011

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga”**

Untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan anda untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan benar. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan anda meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua kuesioner dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(David Dharmawan Tanjaya)

NIM : 381841011

B. Identitas Pribadi Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan anda untuk mengisi identitas diri sebagai berikut :

- Jenis Kelamin  Pria  
 Wanita
- Usia  20-25 Tahun  
 26-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 >40 Tahun
- Status Pernikahan  Belum Menikah  
 Menikah  
 Duda / Janda
- Pendidikan Terakhir  SD  
 SMP  
 SMA  
 Perguruan Tinggi
- Lama Bekerja  <3 Tahun  
 3-5 Tahun  
 5-10 Tahun  
 >10 Tahun

### **C. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Berilah tanda (V) pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda pada salah satu kolom berikut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

| No | Pernyataan                                     | STS | TS | RR | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1  | Tata Ruang Kantor sudah efisien                |     |    |    |   |    |
| 2  | Penerangan kantor telah memadai                |     |    |    |   |    |
| 3  | Warna ruangan kantor nyaman dilihat            |     |    |    |   |    |
| 4  | Ventilasi ruangan kantor telah memadai         |     |    |    |   |    |
| 5  | Volume musik di kantor tidak mengganggu        |     |    |    |   |    |
| 6  | Tingkat kebisingan di kantor dalam batas wajar |     |    |    |   |    |

Berilah tanda (V) pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda pada salah satu kolom berikut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## 2. Variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X<sub>2</sub>)

| No | Pernyataan                                   | STS | TS | RR | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 7  | Pemimpin mendengarkan saran/ide dari bawahan |     |    |    |   |    |
| 8  | Pemimpin mengayomi para bawahan              |     |    |    |   |    |
| 9  | Hubungan antar karyawan sangat harmonis      |     |    |    |   |    |

Berilah tanda (V) pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda pada salah satu kolom berikut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## 3. Variabel Kinerja (Y)

| No | Pernyataan | STS | TS | RR | S | SS |
|----|------------|-----|----|----|---|----|
|----|------------|-----|----|----|---|----|

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Secara kualitas, hasil pekerjaan saya melampaui standar resmi yang ditetapkan                        |  |  |  |  |  |
| 11 | Secara kuantitas, hasil pekerjaan saya lebih banyak dari standar resmi yang ditetapkan               |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu                                 |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan secara maksimal agar lebih produktif lagi |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan kepada saya              |  |  |  |  |  |

### 1. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

| Responden | Nomor Butir Angket |   |   |   |   |   | TOTAL | Rata-rata |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|---|-------|-----------|
|           | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |       |           |
| 1         | 5                  | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 25    | 4,17      |
| 2         | 5                  | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 26    | 4,33      |
| 3         | 4                  | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26    | 4,33      |
| 4         | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29    | 4,83      |
| 5         | 5                  | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27    | 4,50      |
| 6         | 3                  | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 17    | 2,83      |
| 7         | 4                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26    | 4,33      |
| 8         | 3                  | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 24    | 4,00      |
| 9         | 3                  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25    | 4,17      |
| 10        | 3                  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21    | 3,50      |
| 11        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30    | 5,00      |
| 12        | 5                  | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 21    | 3,50      |
| 13        | 2                  | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 13    | 2,17      |

|    |   |   |   |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4,17 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  | 1,33 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 15 | 2,50 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4,17 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3,00 |
| 20 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9  | 1,50 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 21 | 3,50 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 22 | 3,67 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3,00 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 25 | 4,17 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3,00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4,00 |
| 27 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 18 | 3,00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4,00 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 23 | 3,83 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3,67 |

(lanjutan...)

|    |   |   |   |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 18 | 3,00 |
| 33 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 3,50 |
| 34 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 19 | 3,17 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 18 | 3,00 |
| 36 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2,50 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4,50 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4,00 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 16 | 2,67 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 21 | 3,50 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4,00 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 19 | 3,17 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4,33 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3,33 |
| 46 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 15 | 2,50 |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 20 | 3,33 |
| 48 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 19 | 3,17 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3,83 |

|    |   |   |   |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5,00 |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|

## 2. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X<sub>2</sub>)

| Responden | Nomor Butir Angket |   |   | TOTAL | Rata-rata |
|-----------|--------------------|---|---|-------|-----------|
|           | 1                  | 2 | 3 |       |           |
| 1         | 5                  | 5 | 4 | 14    | 4,67      |
| 2         | 3                  | 5 | 3 | 11    | 3,67      |
| 3         | 5                  | 5 | 5 | 15    | 5,00      |
| 4         | 5                  | 5 | 5 | 15    | 5,00      |
| 5         | 5                  | 4 | 5 | 14    | 4,67      |
| 6         | 5                  | 2 | 1 | 8     | 2,67      |
| 7         | 4                  | 4 | 4 | 12    | 4,00      |
| 8         | 3                  | 5 | 5 | 13    | 4,33      |
| 9         | 5                  | 4 | 4 | 13    | 4,33      |
| 10        | 3                  | 3 | 3 | 9     | 3,00      |
| 11        | 2                  | 5 | 5 | 12    | 4,00      |
| 12        | 5                  | 4 | 3 | 12    | 4,00      |
| 13        | 2                  | 2 | 2 | 6     | 2,00      |
| 14        | 3                  | 4 | 4 | 11    | 3,67      |
| 15        | 2                  | 2 | 1 | 5     | 1,67      |
| 16        | 1                  | 1 | 1 | 3     | 1,00      |
| 17        | 5                  | 5 | 5 | 15    | 5,00      |
| 18        | 4                  | 4 | 4 | 12    | 4,00      |

|    |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|----|------|
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9  | 3,00 |
| 20 | 3 | 2 | 1 | 6  | 2,00 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 14 | 4,67 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4,00 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 9  | 3,00 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 14 | 4,67 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4,00 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4,00 |
| 27 | 5 | 5 | 2 | 12 | 4,00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5,00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4,00 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 13 | 4,33 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 11 | 3,67 |

(lanjutan...)

|    |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|----|------|
| 32 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4,00 |
| 33 | 2 | 1 | 3 | 6  | 2,00 |
| 34 | 5 | 3 | 2 | 10 | 3,33 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 14 | 4,67 |
| 36 | 5 | 5 | 3 | 13 | 4,33 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4,67 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5,00 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 14 | 4,67 |
| 40 | 3 | 2 | 1 | 6  | 2,00 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4,00 |
| 42 | 3 | 5 | 5 | 13 | 4,33 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3,67 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 9  | 3,00 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5,00 |
| 46 | 5 | 4 | 3 | 12 | 4,00 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 6  | 2,00 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3,67 |
| 49 | 2 | 2 | 1 | 5  | 1,67 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 3  | 1,00 |

### 3. Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

| Responden | Nomor Butir Angket |   |   |   |   | TOTAL | Rata-Rata |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|-------|-----------|
|           | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 |       |           |
| 1         | 5                  | 5 | 4 | 3 | 3 | 20    | 4,00      |
| 2         | 4                  | 5 | 3 | 4 | 4 | 20    | 4,00      |
| 3         | 5                  | 5 | 5 | 4 | 3 | 22    | 4,40      |
| 4         | 2                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 22    | 4,40      |
| 5         | 1                  | 4 | 5 | 4 | 4 | 18    | 3,60      |
| 6         | 5                  | 2 | 1 | 4 | 4 | 16    | 3,20      |
| 7         | 4                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 21    | 4,20      |
| 8         | 3                  | 5 | 5 | 5 | 1 | 19    | 3,80      |
| 9         | 3                  | 4 | 4 | 5 | 5 | 21    | 4,20      |
| 10        | 3                  | 3 | 3 | 4 | 4 | 17    | 3,40      |
| 11        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25    | 5,00      |
| 12        | 5                  | 4 | 3 | 5 | 2 | 19    | 3,80      |
| 13        | 2                  | 2 | 2 | 1 | 3 | 10    | 2,00      |
| 14        | 3                  | 4 | 4 | 4 | 5 | 20    | 4,00      |
| 15        | 2                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 7     | 1,40      |
| 16        | 1                  | 1 | 1 | 3 | 4 | 10    | 2,00      |
| 17        | 5                  | 5 | 5 | 5 | 5 | 25    | 5,00      |
| 18        | 4                  | 4 | 4 | 4 | 4 | 20    | 4,00      |
| 19        | 3                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 15    | 3,00      |
| 20        | 3                  | 2 | 1 | 1 | 1 | 8     | 1,60      |
| 21        | 5                  | 5 | 4 | 4 | 2 | 20    | 4,00      |
| 22        | 4                  | 4 | 4 | 5 | 3 | 20    | 4,00      |
| 23        | 3                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 15    | 3,00      |
| 24        | 5                  | 5 | 4 | 5 | 5 | 24    | 4,80      |

|    |   |   |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|---|---|----|------|
| 25 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3,20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 27 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 15 | 3,00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4,00 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 19 | 3,80 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3,60 |

(lanjutan...)

|    |   |   |   |   |   |    |      |
|----|---|---|---|---|---|----|------|
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3,40 |
| 33 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 16 | 3,20 |
| 34 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 15 | 3,00 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 3,20 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 11 | 2,20 |
| 37 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4,60 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4,20 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | 2,80 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 18 | 3,60 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 3,80 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 17 | 3,40 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 | 4,20 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3,20 |
| 46 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 12 | 2,40 |
| 47 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3,60 |
| 48 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 17 | 3,40 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3,60 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5,00 |

## HASIL PERHITUNGAN SPSS

### UJI VALIDITAS

#### 1. Validitas Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| no_1 | 17,90                      | 22,786                         | ,269                             | ,774                             |
| no_2 | 18,08                      | 20,565                         | ,501                             | ,720                             |
| no_3 | 18,22                      | 18,869                         | ,717                             | ,667                             |
| no_4 | 18,20                      | 19,347                         | ,514                             | ,715                             |
| no_5 | 18,32                      | 19,038                         | ,532                             | ,710                             |
| no_6 | 18,28                      | 18,736                         | ,486                             | ,725                             |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

#### 2. Validitas Pernyataan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| no_1 | 7,24                       | 6,104                          | ,567                             | ,879                             |
| no_2 | 7,28                       | 4,859                          | ,819                             | ,635                             |
| no_3 | 7,56                       | 5,027                          | ,701                             | ,757                             |

Sumber:

Data Primer Diolah, 2019

### 3. Validitas Pernyataan Kinerja (Y)

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| no_1 | 14,36                         | 14,358                            | ,267                                 | ,736                                   |
| no_2 | 14,42                         | 12,616                            | ,565                                 | ,618                                   |
| no_3 | 14,54                         | 12,009                            | ,686                                 | ,572                                   |
| no_4 | 14,52                         | 12,296                            | ,487                                 | ,647                                   |
| no_5 | 14,64                         | 13,174                            | ,371                                 | ,698                                   |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

### 1. Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,755             | 6          |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

### 2. Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,831             | 3          |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

### 3. Reliabilitas Kinerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,706             | 5          |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

## FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

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

**Pernyataan 1 (X1\_1)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 6,0     | 6,0           | 6,0                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 6,0     | 6,0           | 12,0               |
|       | Ragu-ragu           | 11        | 22,0    | 22,0          | 34,0               |
|       | Setuju              | 12        | 24,0    | 24,0          | 58,0               |
|       | Sangat Setuju       | 21        | 42,0    | 42,0          | 100,0              |
|       | Total               | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 2 (X1\_2)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 6,0     | 6,0           | 6,0                |
|       | Tidak Setuju        | 6         | 12,0    | 12,0          | 18,0               |
|       | Ragu-ragu           | 7         | 14,0    | 14,0          | 32,0               |
|       | Setuju              | 20        | 40,0    | 40,0          | 72,0               |
|       | Sangat Setuju       | 14        | 28,0    | 28,0          | 100,0              |
|       | Total               | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 3 (X1\_3)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 8,0     | 8,0           | 8,0                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 6,0     | 6,0           | 14,0               |
|       | Ragu-ragu           | 14        | 28,0    | 28,0          | 42,0               |
|       | Setuju              | 18        | 36,0    | 36,0          | 78,0               |

|               |    |       |       |       |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 11 | 22,0  | 22,0  | 100,0 |
| Total         | 50 | 100,0 | 100,0 |       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 4 (X1\_4)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 7         | 14,0    | 14,0          | 14,0               |
| Tidak Setuju              | 3         | 6,0     | 6,0           | 20,0               |
| Ragu-ragu                 | 8         | 16,0    | 16,0          | 36,0               |
| Setuju                    | 17        | 34,0    | 34,0          | 70,0               |
| Sangat Setuju             | 15        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 5 (X1\_5)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 6         | 12,0    | 12,0          | 12,0               |
| Tidak Setuju              | 7         | 14,0    | 14,0          | 26,0               |
| Ragu-ragu                 | 9         | 18,0    | 18,0          | 44,0               |
| Setuju                    | 13        | 26,0    | 26,0          | 70,0               |
| Sangat Setuju             | 15        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 6 (X1\_6)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 8         | 16,0    | 16,0          | 16,0               |
| Tidak Setuju              | 6         | 12,0    | 12,0          | 28,0               |
| Ragu-ragu                 | 7         | 14,0    | 14,0          | 42,0               |
| Setuju                    | 10        | 20,0    | 20,0          | 62,0               |

|               |    |       |       |       |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 19 | 38,0  | 38,0  | 100,0 |
| Total         | 50 | 100,0 | 100,0 |       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

## 2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

**Pernyataan 1 (X<sub>2\_1</sub>)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2         | 4,0     | 4,0           | 4,0                |
| Tidak Setuju              | 6         | 12,0    | 12,0          | 16,0               |
| Ragu-ragu                 | 13        | 26,0    | 26,0          | 42,0               |
| Setuju                    | 8         | 16,0    | 16,0          | 58,0               |
| Sangat Setuju             | 21        | 42,0    | 42,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 2 (X<sub>2\_2</sub>)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3         | 6,0     | 6,0           | 6,0                |
| Tidak Setuju              | 8         | 16,0    | 16,0          | 22,0               |
| Ragu-ragu                 | 5         | 10,0    | 10,0          | 32,0               |
| Setuju                    | 16        | 32,0    | 32,0          | 64,0               |
| Sangat Setuju             | 18        | 36,0    | 36,0          | 100,0              |

|       |    |       |       |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 3 (X2\_3)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 7         | 14,0    | 14,0          | 14,0               |
| Tidak Setuju              | 4         | 8,0     | 8,0           | 22,0               |
| Ragu-ragu                 | 10        | 20,0    | 20,0          | 42,0               |
| Setuju                    | 16        | 32,0    | 32,0          | 74,0               |
| Sangat Setuju             | 13        | 26,0    | 26,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

### 3. Variabel Kinerja (Y)

**Pernyataan 1 (Y\_1)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4         | 8,0     | 8,0           | 8,0                |
| Tidak Setuju              | 5         | 10,0    | 10,0          | 18,0               |
| Ragu-ragu                 | 11        | 22,0    | 22,0          | 40,0               |
| Setuju                    | 9         | 18,0    | 18,0          | 58,0               |
| Sangat Setuju             | 21        | 42,0    | 42,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 2 (Y\_2)**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 3         | 6,0     | 6,0           | 6,0                |
| Tidak Setuju              | 6         | 12,0    | 12,0          | 18,0               |
| Ragu-ragu                 | 8         | 16,0    | 16,0          | 34,0               |
| Setuju                    | 19        | 38,0    | 38,0          | 72,0               |
| Sangat Setuju             | 14        | 28,0    | 28,0          | 100,0              |
| Total                     | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 3 (Y\_3)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 8,0     | 8,0           | 8,0                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 6,0     | 6,0           | 14,0               |
|       | Ragu-ragu           | 14        | 28,0    | 28,0          | 42,0               |
|       | Setuju              | 18        | 36,0    | 36,0          | 78,0               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 22,0    | 22,0          | 100,0              |
|       | Total               | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 4 (Y\_4)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 7         | 14,0    | 14,0          | 14,0               |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 6,0     | 6,0           | 20,0               |
|       | Ragu-ragu           | 8         | 16,0    | 16,0          | 36,0               |
|       | Setuju              | 17        | 34,0    | 34,0          | 70,0               |
|       | Sangat Setuju       | 15        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
|       | Total               | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

**Pernyataan 5 (Y\_5)**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 12,0    | 12,0          | 12,0               |
|       | Tidak Setuju        | 7         | 14,0    | 14,0          | 26,0               |
|       | Ragu-ragu           | 9         | 18,0    | 18,0          | 44,0               |
|       | Setuju              | 13        | 26,0    | 26,0          | 70,0               |
|       | Sangat Setuju       | 15        | 30,0    | 30,0          | 100,0              |
|       | Total               | 50        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

## KORELASI ANTAR VARIABEL

**Correlations**

|                            |                     | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja non Fisik | Kinerja Karyawan |
|----------------------------|---------------------|------------------------|----------------------------|------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik     | Pearson Correlation | 1                      | ,498**                     | ,954**           |
|                            | Sig. (2-tailed)     |                        | ,000                       | ,000             |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |
| Lingkungan Kerja non Fisik | Pearson Correlation | ,498**                 | 1                          | ,527**           |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000                   |                            | ,000             |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |
| Kinerja Karyawan           | Pearson Correlation | ,954**                 | ,527**                     | 1                |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000                   | ,000                       |                  |
|                            | N                   | 50                     | 50                         | 50               |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Coefficients (a)**

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)                 | ,513                        | ,838       |                           | ,612   | ,543 |
|       | Lingkungan Kerja Fisik     | ,763                        | ,041       | ,920                      | 18,637 | ,000 |
|       | Lingkungan Kerja non Fisik | ,089                        | ,064       | ,068                      | 1,379  | ,175 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

## UJI-t

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)               | ,513                        | ,838       |                           | ,612   | ,543 |
| Lingkungan Kerja Fisik     | ,763                        | ,041       | ,920                      | 18,637 | ,000 |
| Lingkungan Kerja non Fisik | ,089                        | ,064       | ,068                      | 1,379  | ,175 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

## KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,956 <sup>a</sup> | ,914     | ,910              | 1,298                      |

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

LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber: Data Primer Diolah, 2019