

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Meskipun saat ini kemajuan teknologi telah begitu pesat dan berkembang namun tetap saja tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai penunjang dalam prosesnya. Sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Setiap perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2009:2) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan yang dimiliki. Penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang seharusnya dan dapat melaksanakan setiap pekerjaan dengan kesadaran diri dan hati yang senang serta tidak merasa terpaksa.

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya berbeda. Keragaman sumber daya manusia tersebut menimbulkan adanya berbagai penilaian mengenai lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karyawan yang menilai serta memiliki persepsi yang baik tentang lingkungan kerja mereka maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya apabila lingkungan kerja mereka yang sebenarnya baik namun karyawan menilai dan memiliki persepsi tidak baik terhadap lingkungan kerjanya dan kurang merasa nyaman

berada di lingkungan kerjanya maka akan berpengaruh negatif bagi karyawan, seperti menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk membuktikan bahwa suatu lingkungan kerja dapat dikaitkan kinerja seseorang. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan 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.

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

non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:31) bahwa “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

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

PT. Telkomsel merupakan perusahaan telekomunikasi seluler yang berkembang pesat di Indonesia. PT. Telkomsel, dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta

profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Telkomsel di tengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karyawan akan memiliki tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan profesionalisme tinggi atau dengan kata lain memiliki kinerja yang baik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang menyenangkan. Berkaitan dengan hal tersebut maka PT. Telkomsel harus memperhatikan lingkungan kerja bagi para karyawannya baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Hal ini sangat penting bagi PT. Telkomsel sehubungan dengan beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan dengan cermat oleh para karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan guna memenuhi kepuasan pelanggan.

Upaya PT. Telkomsel dalam mencapai tujuan yang dimiliki akan menjumpai hambatan-hambatan sehingga perlu dicari faktor-faktor apa yang mempengaruhi serta bagaimana cara mengatasinya. Hambatan-hambatan tersebut dapat muncul salah satunya dikarenakan lingkungan kerja yang kotor, bising, dan tidak nyaman untuk lingkungan kerja fisik dan sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan antara bawahan dan atasan yang kurang harmonis atau perintah yang

diberikan kepada bawahan oleh atasan kurang jelas akan mengakibatkan kinerja yang dimiliki karyawan akan menurun dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat berpengaruh negatif terhadap perkembangan perusahaan. PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra merupakan kantor regional yang menangani wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara. PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra ini berada di gedung Plaza BRI lantai 15 sampai dengan lantai 17 di Jalan Basuki Rahmad no 122 Surabaya. Penulis melihat bahwa lingkungan kerja di sekitar PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di kota Surabaya perlu mendapatkan perhatian, dimana lokasi PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra terletak di kawasan tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para karyawan yang bekerja di dalam kantor.Selain itu juga gedung Plaza BRI tidak hanya digunakan oleh PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra (lantai 15-17) sebagai kantor, tetapi digunakan juga oleh perusahaan-perusahaan lain di lantai-lantai gedung lainnya dan hal ini bisa jadi memiliki pengaruh terhadap kondisi karyawan.PT. Telkomsel sebagai perusahaan telekomunikasi seluler ternama dituntut mampu mempertahankan kualitas produk yang dimiliki sehingga setiap karyawan perlu bekerja secara cepat dan efisien yang dapat dipengaruhi oleh hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, hubungan antara atasan dan bawahan serta sebaliknya. Hubungan-hubungan tersebut harus berjalan harmonis dan setiap individu

harus mampu saling bekerjasama satu sama lain. Hubungan tersebut dapat terganggu karena masing-masing individu memiliki kepribadian dan perilaku yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan karena itulah penulis memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi Pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka akan timbul permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra?
2. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra?

3. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.
4. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.

D. Manfaat Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi Pendidikan

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi instansi pendidikan yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnyakhususnya yang ingin meneliti mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Pemaparan sistematika pembahasan untuk lebih mengetahui rincian dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab ini masih bersifat umum yang meliputi latar belakang, perumusan masalah,tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan dalam pembahasan masalah yang disajikan dalam bab satu. Teori yang terdapat di dalam bab ini merupakan dasar dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah secara aplikatif dan obyektif. Dalam bab ini juga akan dikemukakan mengenai kerangka berpikir dan hipotesis yang digunakan

yaitu mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, penelitian yang terdahulu, model konsep dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang digunakan, serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini mengenai penyajian data yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian, analisis dan interpretasi data serta pemecahan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk mendukung dalam memberikan gambaran dan kerangka pemikiran. Dalam penelitian terdahulu terkandung berbagai informasi yang berguna, salah satunya mengenai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian yang berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Gempol) dan dilakukan oleh Vistiawathi pada tahun 2010, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner, wawancara, dan dokumentasi serta berdasarkan analisis regresi linier berganda. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik (x_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerangan, aroma/bau-bauan, udara,

kebersihan ruangan, suara dan keamanan. Sedangkan indikator-indikator dari lingkungan kerja non fisik (x_2) yang digunakan adalah desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator-indikator kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel lingkungan kerja fisik (x_1), lingkungan kerja non fisik (x_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 16,538 dengan F_{tabel} sebesar 1,69 yang berarti secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai lingkungan kerja fisik (x_1) adalah sebesar 2.600 dan variabel lingkungan kerja non fisik (x_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.917. Semua nilai t_{hitung} dari kedua variabel tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.68, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Penelitian oleh Handayani pada tahun 2011 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan Tingkat Operasional Bank Syariah Mandiri Malang). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik (x_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah ventilasi udara, penggunaan warna, kebersihan lingkungan kerja, upaya peningkatan keamanan. Sedangkan indikator-indikator dari lingkungan kerja non fisik (x_2) yang digunakan adalah desain pekerjaan, kepemimpinan, dan kerjasama karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator-indikator kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,536 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Karina pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Analisa data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dan menggunakan uji analisis asumsi klasik dan regresi linier berganda (uji F dan uji t). Indikator-indikator lingkungan kerja fisik (x_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerangan, sirkulasi udara, warna ruangan, kebersihan ruangan, dan suara. Sedangkan indikator-indikator dari lingkungan kerja non fisik (x_2) yang digunakan adalah hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator-indikator kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu R sebesar 0,0759. Artinya adalah jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan baik secara bersamaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Aspek Berbeda / Sama	Penelitian Terdahulu oleh Made Delly Vistiawathi	Penelitian Terdahulu oleh Yuli Sri Handayani	Penelitian Terdahulu oleh Martha Rosa Karina	Penelitian Sekarang
1	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
2	Lokasi Penelitian	PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Gempol	Bank Mandiri Syariah Malang	Auto 2000 Malang-Sutoyo	PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra
3	Variabel Bebas	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik
4	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Aroma/bau-bauan 3. Udara 4. Kebersihan ruangan 5. Suara 6. Keamanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ventilasi udara 2. Penggunaan warna 3. Kebersihan lingkungan kerja 4. Upaya peningkatan keamanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Warna ruangan 4. Kebersihan ruangan 5. Suara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Suara 4. Penggunaan warna 5. Kebersihan ruangan 6. Keamanan
5	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desain pekerjaan 2. Pola kepemimpinan 3. Pola kerjasama 4. Budaya organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desain pekerjaan 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara atasan dan bawahan 2. Hubungan antar Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antara atasan dengan bawahan 2. Hubungan antar karyawan 3. Hubungan antara bawahan dengan atasan
4	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
5	Indikator Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu

6	Analisis Data	Analisis Linier Berganda	Analisis Linier Berganda	Analisis Linier Berganda	Analisis Linier Berganda
	Metode Penelitian	Explanatory Research	Explanatory Research	Explanatory Research	Explanatory Research

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan begitu pula pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra. Lingkungan kerja dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini juga akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Lingkungan kerja memang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pentingnya lingkungan kerja di perusahaannya. Kondisi kerja yang kondusif,

nyaman, dan aman akan menjadikan karyawan merasa senang dan betah berada di lingkungan kerja.

Penulis menjelaskan beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli sehubungan dengan pengertian tentang lingkungan kerja.

Pendapat Sihombing mengenai lingkungan kerja dalam <http://www.depdiknas.go.id> yang diakses pada tanggal 18 Agustus 2013, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruangan kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Mardiana (2005:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dinilai akan dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa senang berada dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah untuk bekerja di tempat kerjanya dan untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan muncul rasa optimis bahwa prestasi kerja pegawai yang akan diraih akan menjadi tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja hendaknya dirancang dan dibuat dengan penataan yang baik agar setiap karyawan yang berada di dalamnya akan merasa senang, lingkungan yang sedemikian rupa dapat

menimbulkan perasaan yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan yang dimilikinya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja untuk menghabiskan waktu yang lebih banyak dan hal ini tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Melengkapi pendapat-pendapat di atas mengenai pengertian dari sebuah lingkungan kerja, terdapat beberapa pendapat lain yang dikemukakan dalam penelitian ini, yang pada intinya menjelaskan sebuah lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito, 2000: Schultz, 2006). Perubahan psikologis dan hal-hal lain yang dialami karyawan dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan dan penyebab lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Definisi lingkungan kerja yang seringkali digunakan dalam penelitian adalah definisi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti. Sedarmayanti (2009:26) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik penting untuk diperhatikan. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti :

a. Lingkungan kerja fisik

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

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja

non fisik memiliki peran yang sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik dan hal ini didukung oleh pendapat dari Nitisemito (2000:171) yang menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Setiap perusahaan mempunyai lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan demi kenyamanan karyawannya. Lingkungan kerja fisik berada di sekitar karyawan dan merupakan lingkungan kerja yang berwujud. Hal ini diperkuat dengan pendapat Gie (2000:210) adalah sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik terbentuk dari bermacam-macam hal, seperti yang dikemukakan oleh Nuraida (2008:155) bahwa lingkungan kerja

fisik terdiri dari cahaya/penerangan, warna, musik, udara, dan kebersihan. Udara yang dimaksudkan meliputi suhu atau temperatur, kelembaban, dan sirkulasi atau ventilasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi sebuah lingkungan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayanti (2009:29) adalah sebagai berikut:

1). Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat, banyak terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan tidak efisiennya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu :

a) Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja, apabila dipakai lampu biasa, maka cahaya akan bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini sangat melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya adalah tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang tidak disukai.

b) Cahaya setengah langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya akan tetap terjatuh secara langsung ke permukaan

meja dan memantul kembali ke arah mata karyawan, sehingga cahaya ini masih dianggap kurang baik walaupun dinilai sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

c) Setengah tidak langsung

Penerangan ini terbentuk dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya langsung.

d) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini memancar ke arah langit-langit ruangan dari sumbernya, kemudian baru dipantulkan ke arah meja dan memberikan cahaya yang lunak serta tidak memberikan cahaya yang tajam. Langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini sudah lunak dan tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata keseluruh penjuru.

Ada dua jenis cahaya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti

(2009:29), yaitu :

- a) Cahaya alam (*natural*), yang berasal dari cahaya matahari.
- b) Cahaya buatan (*artificial*), yang berasal dari lampu.

Penerangan yang baik di dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan, baik atau tidaknya penerangan bergantung juga pada sumber cahaya yang digunakan. Assauri (1999:58) mengemukakan bahwa ada tiga macam penerangan buatan yang banyak digunakan, yaitu :

- a) Lampu pijar / lampu listrik (*Filament or Indcandesent Lamps*).
- b) Lampu mercury (*Mercury Vapor Lamps*), dan
- c) Lampu neon (*Fluorescent Lamps*).

Adanya penerangan yang baik dinilai akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh karyawan. Keuntungan-keuntungan dari adanya penerangan yang baik menurut Assauri yang dikutip oleh Tohardi (2002:145) adalah :

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya.
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan paabrik secara umum.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e) Memudahkan pengamatan / pengawasan.
- f) Memperbaiki moril bagi pekerja.
- g) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata diantara para pekerja.
- h) Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik
- i) Mengurangi *turn over* buruh / pegawai.
- j) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Beberapa keuntungan lain dari penerangan yang baik dijelaskan oleh Moekijat (2002:136), seperti perpindahan pegawai dalam perusahaan akan berkurang, semangat kerja karyawan akan lebih tinggi, *prestige* lebih besar, hasil pekerjaan yang dihasilkan akan lebih besar, kesalahan lebih berkurang, dan kelelahan yang dialami karyawan juga akan berkurang. Keuntungan tersebut akan dapat terwujud bila penerangan yang dihasilkan di dalam lingkungan kerja bermutu baik, yaitu cahaya yang dipancarkan secara merata dan relatif tidak menyilaukan mata. Bayangan-

bayangan harus dikurangi, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat 2002:140).

Penerangan dapat dikatakan baik dan dikatakan tidak baik jika memiliki ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri yang dikutip oleh Tohardi (2002:146), adalah sebagai berikut :

- a) Sinar / cahaya yang cukup.
- b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d) Cahaya terang.
- e) Distribusi cahaya yang merata.
- f) Warna yang sesuai.

2) Temperatur suhu di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota dari tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu diusahakan untuk berada dalam keadaan yang normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya kandungan air yang ada di dalam udara, biasanya akan dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan bergerak secara bersama-sama dengan temperatur, kelembaban, kecepatan udara. Radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembaban udara yang tinggi, akan mengurangi panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya

adalah semakin cepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu yang berada disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani yang dimiliki karyawan. Rasa sejuk dan segar yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja akan dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan karyawan setelah bekerja. Berbagai cara dapat dilakukan berkaitan dengan sirkulasi udara untuk membuat karyawan merasa nyaman, diantaranya adalah :

- a) Mengatur suhu di dalam kantor dengan menggunakan alat *air conditioning*. Walaupun *air conditioning* memiliki harga yang relatif mahal tetapi akan berdampak baik untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan ketenangan karena kesejukan udara yang ditimbulkan dari alat tersebut akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- b) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara dan memiliki ventilasi yang cukup. Selain itu jendela yang ada hendaknya dibuka sehingga udara segar dari luar dapat masuk.
- c) Menyesuaikan pakaian kerja yang dikenakan oleh para karyawan, menggunakan bahan yang tepat, misalnya bahan yang tidak panas dan mudah menyerap keringat akan cocok untuk daerah dengan iklim tropis.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah suaragaduh yang tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menimbulkan kematian. Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi seharusnya dihindarkan dari suara bising sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efisien dan produktivitas dapat meningkat. dan oleh karena itu perlu adanya tindakan untuk mengatur atau mengurangi suara-suara tersebut.

Suara gaduh akan mengakibatkan beberapa hal buruk yang akan dialami oleh karyawan. Moekijat (2002:145) menjelaskan pengaruh dari suara gaduh adalah karyawan akan dapat mengalami gangguan mental dan saraf, kesulitan yang dialami karyawan dalam menciptakan konsentrasi, hasil yang diciptakan karyawan berkurang, kesalahan yang ditimbulkan dapat menjadi lebih banyak, ketidakhadiran karyawan yang bertambah banyak, kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan menurut Nuraida (2008:162), yaitu sebagai berikut :

- a) Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif.
- b) Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising, dan lain sebagainya.
- c) Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan pada dinding, jendela, atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- d) Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising, misalnya meletakkan generator di tempat yang jauh atau tersendiri.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas dan frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, penyakit saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Conditioning* atau AC merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja. Selain itu masih ada beberapa cara lain untuk mengendalikan bau tidak sedap di lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- a) Pembakaran terhadap sumber bau-bauan
- b) Proses menutupi bau yang didasarkan atas kerja antagonis antara zat-zat yang berbau. Kadar zat tersebut akan saling menetralkan bau masing-masing. Misalnya adalah bau karet dapat ditutupi dengan paraffin.
- c) Absorpsi (penyerapan), misalnya penggunaan air untuk menyerap bau-bauan yang tidak sedap
- d) Penambahan bau-bauan seperti menambahkan pengharum ruangan, agar dapat menetralkan atau menghilangkan bau yang tidak sedap.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pengaturan warna dalam ruang kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai efek psikologis yang sangat besar bagi karyawan. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari, direncanakan dan diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna memiliki pengaruh terhadap perasaan dan rasa nyaman yang dimiliki oleh seseorang. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan seseorang.

Tata warna di dalam lingkungan kerja yang dinilai memiliki pengaruh terhadap faktor psikologis seseorang, diperkuat oleh penjelasan dari Moekijat (2002:142-143) Warna mempengaruhi proses perasaan dan pikiran. Warna kuning, jingga, dan merah dipandang sebagai warna yang panas. Warna-warna yang sejuk seperti biru, ungu, hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, dan kuning gading adalah warna yang merangsang garah seseorang untuk beraktivitas sedangkan ungu muda warna yang menimbulkan tekanan.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya.

10) Musik di Tempat Kerja

Musik yang lembut dan sesuai dengan suasana, waktu serta tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik. Lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Ketidaksesuaian musik yang diperdengarkan dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

11) Kebersihan Ruang Kerja

Di dalam suatu perusahaan hendaknya kebersihan lingkungan harus dijaga, sebab kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Jika bekerja di tempat yang penuh debu dan berbau tidak sedap, apalagi untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi maka suasana tersebut akan berpengaruh buruk terhadap karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya lingkungan kerja yang bersih dan wangi akan berpengaruh baik terhadap karyawan.

Kebersihan lingkungan kerja ini tidak hanya berkaitan dengan kebersihan ruang kerja saja namun juga berkaitan dengan ruangan-ruangan lain, misalnya kebersihan ruangan kamar mandi. Ruangan kamar mandi yang kotor dan berbau tidak sedap akan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Hal ini hendaknya merupakan tanggung jawab bersama bagi semua orang yang berada di dalam perusahaan karena mereka sekaligus sebagai pemakai ruangan-ruangan tersebut.

12) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dan keselamatan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman perlu dilakukan. Rasa aman akan mempengaruhi semangat dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Keamanan dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik yaitu mengenai Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3).

Definisi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan kaitannya dengan lingkungan kerja fisik dikemukakan oleh Arep (2004:42) yang mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran berdasarkan praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial terhadap penyakit-penyakit, gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kesehatan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan tempat kerja dan mental psikologis merupakan faktor yang dinilai memiliki andil paling besar yang tersirat dalam beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli (Swasto.2011: Mangkunegara.2009). Kondisi lingkungan tempat kerja yang dimaksud terdiri dari kondisi fisik (penerangan, ventilasi, suhu, getaran mekanis, radiasi, tekanan udara, kebisingan), kondisi fisiologis (konstruksi mesin dan cara kerja yang menyebabkan kelelahan atau perubahan fisik karyawan) dan kondisi khemis (uap, gas, debu). Sedangkan kondisi mental psikologis meliputi suasana kerja, hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja serta hubungan kerja antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya.

Pentingnya lingkungan kerja yang aman bagi karyawan diatur dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 yang dikutip oleh Ardana, Mujiati, Utama (2012:228) mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang bertalian dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja, dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan kepada sumber-sumber produksi sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Berdasarkan perundang-undangan ini terdapat syarat-syarat keselamatan kerja untuk hal-hal berikut :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lainyang berbahaya.
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, atau radiasi, suara, dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- 14) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang.
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Lingkungan kerja dinilai mampu mempengaruhi perilaku para pekerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan

yang meliputi musik, warna, dan wangi-wangian yang menyenangkan termasuk di dalamnya dan memerlukan penataan yang matang agar menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan. Robbins (2006:58) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang keberadaannya tidak dapat diabaikan begitu saja. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan rasa kekeluargaan, rasa saling menghormati dan menghargai antara satu karyawan dengan karyawan yang lain sehingga dapat mendorong timbulnya

kebersamaan dan mengurangi konflik kerja. Kebersamaan yang erat dan hubungan tanpa konflik akan mendorong pencapaian tujuan yang dimiliki perusahaan. Mangkunegara (2009:156) mengemukakan bahwa konflik kerja dapat terjadi akibat koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas, perbedaan persepsi dan lain sebagainya.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik berdasarkan pendapat Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjalin ketika atasan memberikan perintah dan tugas untuk diselesaikan oleh bawahannya. Melengkapi pendapat Sedarmayanti mengenai pentingnya hubungan baik antara atasan dengan bawahan, Hariandja (2002:298) mengemukakan bahwa penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pimpinan ke bawah, informasi-informasi yang diberikan dapat meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan ini harus disertai dengan rasa saling menghormati dan menghargai agar kedua belah pihak merasa

nyaman sehingga kinerja yang dimiliki menjadi lebih baik. Sebagai bawahan, karyawan juga harus mampu menempatkan diri dan harus memiliki sikap yang baik dalam menghadapi pimpinannya, sehingga hubungan atasan dengan bawahan maupun sebaliknya hubungan bawahan dengan atasan mampu terjalin dengan erat dan menjadi satu keluarga dalam lingkungan kerja.

2) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja menurut Hariandja (2002:299) adalah hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda. Hubungan baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya harus terjalin agar dapat saling bekerja sama dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja non fisik memiliki berbagai unsur di dalamnya. Vistiawathi dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” (2010:17) menjelaskan tentang unsur-unsur dari lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1) Struktur Tugas

Struktur Tugas menurut Rivai (2004 : 50) menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”. Setiap karyawan harus mengetahui struktur tugas dengan jelas, dan mekanisme harus dijalankan dengan sebaik-baiknya karena jika tidak maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik karena mereka tidak mengetahui apa yang harus mereka kerjakan. Kewajiban manajemen adalah menjamin bahwa struktur tugas yang jelas bagi setiap karyawan.

2) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan perlu ditetapkan dengan jelas agar karyawan mampu memahami pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Definisi desain pekerjaan (*job design*) menurut Handoko (2003 : 31) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan kerja, teknologi, dan keprilakuan, desain pekerjaan harus sesuai dengan fungsi dan kapasitas sumber daya manusia karena merupakan bagian

penting bagi pengembangan organisasi. Penentuan dan penetapan sumber daya manusia yang tepat akan sangat mendukung penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pembagian tugas merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan yang dimiliki oleh perusahaan.

Pendapat lain mengenai pengertian dari desain pekerjaan diungkapkan oleh Moehyi (2005:35), ia menjelaskan bahwa desain pekerjaan merupakan proses penentuan pekerjaan yang dilaksanakan dan penentuan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan pendapat mengenai desain pekerjaan yang dikemukakan oleh Simamora (2006:118) yang menjelaskan bahwa desain pekerjaan (*job design*) adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

3) Pola Kepemimpinan

Pola Kepemimpinan mencerminkan kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola karyawan di suatu perusahaan. Definisi kepemimpinan menurut Rivai (2004: 2) adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan dan memperbaiki

kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi.

1) Orientasi penyelesaian tugas (*task oriented*)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapatkan perhatian. Pola ini cenderung menekan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak pernah menjadi masalah, asalkan tugas-tugasnya dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang bagi karyawan, akibatnya akan timbul perasaan tertekan pada karyawan.

2) Pola yang berorientasi pada manusia (*human oriented*)

Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawannya.

3) Gabungan kedua pola yang ada

Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal yang terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menginginkan agar tugas yang diserahkan harus dapat diselesaikan dengan memperhatikan aspek kemanusiaan yang dimiliki karyawan.

4) Pola Kerjasama

Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat hirarki formal. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hirarki tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang untuk bekerja sama dengan baik. Pola kerjasama merupakan bentuk-bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan

yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap tugas yang diberikan. Pola kerja sama memungkinkan antar karyawan dalam satu unit maupun dengan unit yang lain untuk bekerjasama dan saling membantu satu sama lain.

Menciptakan hubungan kerjasama yang serasi dan harmonis bukanlah suatu hal yang mudah. Kerjasama yang serasi dan harmonis ini penting untuk diciptakan. Jika kerjasama yang baik dapat tercapai maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih bersahabat dan kondusif. Setiap karyawan diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan bekerja sama yang baik.

5) Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Scheid yang dikutip oleh Rampersad (2005:347), budaya organisasi mencakup sekumpulan gagasan yang secara sadar maupun tidak merupakan merupakan gagasan bersama, beragam asumsi dan keyakinan tentang aspek kenyataan yang berhubungan dengan organisasi. Budaya organisasi menurut Hofstede yang dikutip oleh Rampersad (2005 : 348), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pemrograman mental

bersama dari semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Keberadaan budaya organisasi dapat dipahami melalui beberapa karakteristik penting, seperti yang dijelaskan oleh Robbin yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:122), berikut merupakan 16 karakteristik penting yang dapat dipakai untuk memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi

- 1) Perilaku individu yang tampak
- 2) Norma – norma yang berlaku dalam organisasi
- 3) Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi
- 4) Falsafah manajemen
- 5) Peraturan- peraturan yang berlaku
- 6) Iklim organisasi
- 7) Inisiatif individu organisasi
- 8) Toleransi terhadap resiko
- 9) Pengarahan pimpinan
- 10) Integrasi kerja
- 11) Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)
- 12) Pengawasan kerja
- 13) Identitas individu organisasi
- 14) Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
- 15) Toleransi terhadap konflik
- 16) Pola komunikasi kerja

Mengawasi berarti mengusahakan agar supaya segala sesuatu dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan instruksi-instruksi yang telah diberikan. Adanya pengawasan yang baik akan mendukung terciptanya kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan akan lebih terarah dan lebih disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Selain itu

kesalahan penyelesaian pekerjaan dapat dihindari dengan adanya pengawasan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerjanya. Lingkungan kerja non fisik memiliki faktor-faktor yang terkandung di dalamnya, diantaranya adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antar sesama karyawan. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi karyawan agar merasa nyaman dengan situasi kerja yang dimilikinya sehingga mereka lebih mudah bekerja sama satu sama lain dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja seperti cahaya, warna, udara, suara, kebersihan, dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini lingkungan fisik yang akan diteliti adalah mengenai penerangan atau pencahayaan di tempat kerja atau di kantor yang sesuai dengan standar, pewarnaan dinding, kondisi udara serta sirkulasinya, suara yang berasal dari dalam maupun dari luar kantor, kebersihan ruangan kerja dan keamanan kantor. Sedangkan lingkungan non

fisik yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan bawahan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2005:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Selain itu teori lain 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 hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan dan standar tertentu dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja dalam konsep ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengukuran kinerja karyawan

Kinerja yang dimiliki karyawan dapat diukur baik atau tidaknya. Kinerja di dalam setiap unit kerja diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi dalam sebuah perusahaan. Para manajer mengawasi kinerja bawahannya berdasarkan kendali secara statistik. Harus diteliti mana yang telah dicapai, mana yang memenuhi standar dan target, dan mana yang belum sesuai standar serta dibawah target yang ada. Sedangkan pengertian dari pengukuran kinerja itu sendiri menurut Rivai (2005:16) adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, visi, dan misi satuan organisasi/ kerja.

3. Standar pengukuran kinerja

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat diukur, sebagaimana yang dipaparkan oleh Swasto (2011:54), 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. Pendapat lain dipaparkan oleh Simanjuntak (2005:127), yang menjelaskan bahwa kinerja yang diukur adalah kinerja perusahaan dari kinerja masing-masing unit organisasi, dan kinerja

tiap unit adalah penjumlahan dari kinerja setiap individu atau perorangan yang ada dalam unit tersebut, standar pengukuran unit tersebut terdiri dari atas kuantitas, kualitas, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Standar pekerjaan digunakan untuk mempermudah pengukuran kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2008:243) standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian karya, yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan / jabatan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa dalam upaya mengukur kinerja, organisasi mengukur kinerja pelaku perorangan dalam organisasi. Standar ukuran kinerja dalam suatu organisasi harus diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit yang bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja dapat ditentukan maka selanjutnya akan digunakan untuk membandingkan dengan kinerja yang sesungguhnya (*actual performance*). Evaluasi kinerja harus terus dilakukan secara berkelanjutan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berbagai kriteria utama dapat digunakan sebagai cara dalam pengukuran kinerja. Dharma (2003:355) menyatakan bahwa kriteria

utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengukuran kuantitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut :
 - 1) Meningkatkan kualitas kerja yang diharapkan
 - 2) Memberikan hasil yang terbaik
 - 3) Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- b. Pengukuran kualitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut :
 - 1) Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
 - 2) Hasil kerja karyawan perusahaan lebih baik dari sebelumnya
 - 3) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, item-itemnya yaitu sebagai berikut :
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
 - 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lain
 - 3) Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan.

Pengukuran kinerja dalam satuan organisasi diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui kinerja dalam periode tertentu. Melalui adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program dapat diukur dan dievaluasi. Selain itu dengan pengukuran kinerja maka instansi yang satu dengan instansi lain yang sejenis dapat dibandingkan, sehingga tindakan disiplin dan penghargaan yang diberikan dapat dilakukan secara lebih obyektif. Pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur kontribusi seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Swasto,2011:54).

4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja individu seorang tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, yaitu motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dalam organisasi. Bagian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus bertanggung jawab dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja yang dimiliki oleh para karyawan untuk menjadi lebih kompetitif sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang adalah :

- a. Kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan
- b. Tingkat usaha
- c. Dukungan yang diberikan pada orang tersebut

Mathis dan Jackson (2002:81) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja (P) adalah hasil dari *ability* atau kemampuan (A) dikalikan dengan *effort* atau usaha (E) dikalikan dengan *support* atau dukungan (S) yang diwujudkan dalam rumusan $P = A \times E \times S$. Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Proses perekrutan dan seleksi berhubungan secara langsung dengan faktor yang pertama karena melibatkan minat dan bakat yang tepat untuk menentukan

pekerjaan yang diberikan. Faktor kedua yaitu usaha yang dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh berbagai masalah sumber daya manusia, diantaranya adalah motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Faktor ketiga yaitu dukungan organisasi, termasuk di dalamnya pelatihan, peralatan dan fasilitas yang disediakan, keadaan tim yang produktif, pengembangan, dan penilaian kinerja.

Adapun pengertian lain dari kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan dipaparkan oleh Darufitri dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul*”, yaitu hasil kerja atau kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja menjadi harapan bagi semua perusahaan sebab kinerja karyawan ini yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan dapat mendukung pencapaian tujuan. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan baik pula. Sebaliknya jika kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan tidak baik maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tidak baik pula.

5. Penilaian kinerja

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.

Penilaian kinerja yang dilakukan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai setelah proses tersebut berjalan. Tujuan dari adanya penilaian kinerja menurut Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:10) menyatakan bahwa tujuan penilaian pekerjaan dan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat kinerja yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya menjadi berprestasi.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau kepada pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaannya dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Melengkapi pendapat dari Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara, tujuan lain dari penilaian kinerja dipaparkan oleh Simajuntak (2005:109-110), bahwa tujuan dari penilaian pekerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan kinerja individu dan organisasi.
- b. Pengembangan sumber daya manusia.
- c. Sebagai dasar pemberian kompensasi.

- d. Peningkatan produktivitas.
- e. Penentuan program kepegawaian (rotasi, demosi, promosi, dan lain sebagainya).

D. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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

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

dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

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

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

Ardana, Mujiati, Utama (2012:208) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “Kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Keberhasilan pembinaan moral dan kegairahan kerja bergantung pada hal-hal berikut:

1. Supervisi yang bermutu.
2. Kondisi kerja yang menyenangkan.
3. Adanya kesempatan untuk berpartisipasi.
4. Hubungan antar manusia yang harmonis dan menyenangkan.
5. Adanya aturan main yang jelas menjadi acuan bersama dalam melakukan pekerjaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para

karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif. Kinerja karyawan yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan mendorong pencapaian tujuan. Sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menghambat kemajuan perusahaan dan menyulitkan pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan pekerjaan dapat dikatakan baik apabila memenuhi indikator-indikator tertentu. Perusahaan yang satu dengan yang lain memiliki kondisi lingkungan yang berbeda. Adapun indikator lingkungan yang baik menurut Wursanto (2003:301) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi fisik
Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya.
2. Kondisi psikologis
Kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan psikologis kepada para anggotanya, misalnya ada hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan lain sebagainya
3. Keamanan dalam pekerjaan
Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan

keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, dan lain-lain. Pendapat Nitisemito (2000:183) mengenai lingkungan kerja tersebut memperkuat pendapat-pendapat lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

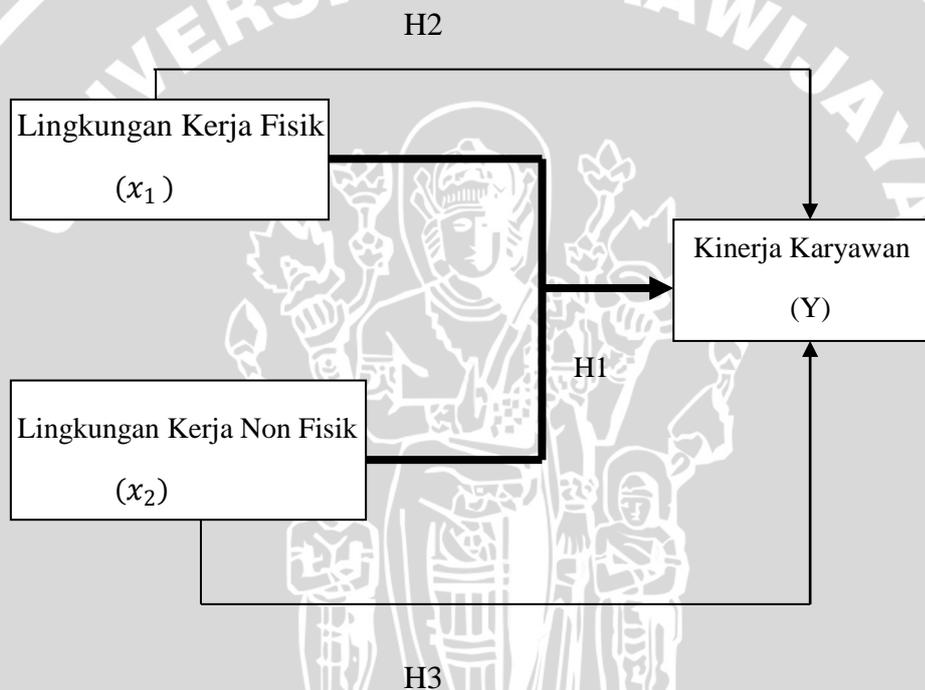
Berdasarkan uraian mengenai tinjauan teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan hipotesis, seperti terlihat pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Model Konsep

2. Model Hipotesis

Hipotesis menurut Arikunto (2010:67) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan model konsepsi yang sudah ada, dapat dijabarkan dalam model hipotesis seperti pada Gambar 2 berikut ini :



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan :

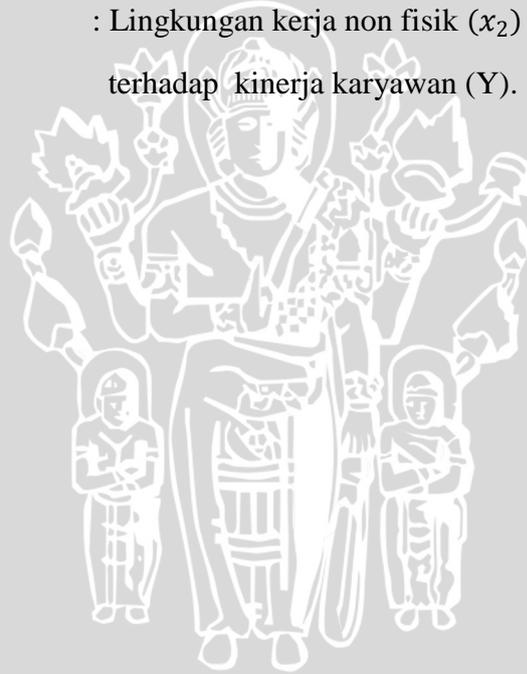
_____ : Pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

: Pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja fisik (x_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja non fisik (x_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun 2006:5). Penelitian penjelasan ini juga disebut dengan penelitian pengujian hipotesis (*testing research*), dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:10), penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra yang berlokasi di Plaza BRI lantai 17 Jalan Basuki Rahmad no 122 kota Surabaya. Alasan memilih PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra sebagai tempat penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan bersedia untuk memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Lokasi PT. Telkomsel Area Jawa-Bali Nusra yang berada di pusat kota yang padat dan memungkinkan munculnya permasalahan kebisingan dan berkaitan dengan lingkungan kerja.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Kasiram (2010:224), konsep merupakan abstraksi dari sekelompok gejala dan memungkinkan untuk membuat generalisasi dari gejala-gejala yang mempunyai ciri-ciri khusus dan diberi nama tertentu. Sedangkan Menurut Kountur (2004:88) pengertian dari konsep merupakan pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proporsi dan teori.

Dari judul penelitian ini dapat dilihat bahwa ada (2) dua konsep yang terkandung di dalamnya, yaitu sebagai berikut :

a. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang dimiliki dan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja dalam konsep ini adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2. Variabel

Pengertian variabel menurut Kountur (2004:88) adalah bentuk yang dapat diukur dari konsep. Arikunto (2010:161) mengungkapkan bahwa variabel sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adalah konsep yang dapat diukur. Konsep dapat diturunkan sebagai variabel dengan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel penyebab, hal ini dipaparkan oleh Nazir (2005:124). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel akibat seperti yang dikemukakan Nazir (2005:124). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Kountur (2004:65) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel penyebab, variabel dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2).

1) Lingkungan kerja fisik (x_1)

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut adalah penjabaran indikator dan item-item dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a) Penerangan, item-itemnya :

- Penerangan yang cukup
- Distribusi cahaya yang merata

- - b) Sirkulasi Udara, item-itemnya :
 - Kelancaran sirkulasi udara
 - Suhu ruangan yang terjaga
 - c) Suara , item-itemnya :
 - Adanya peredam suara
 - Tingkat kebisingan yang ada
 - d) Penggunaan warna, item-itemnya :
 - Tingkat kesesuaian pemberian warna dinding
 - Penataan letak dan dekorasi
 - e) Kebersihan ruangan kerja, item-itemnya :
 - Tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan
 - Penggunaan fasilitas kebersihan untuk menjaga kebersihan
 - f) Keamanan
 - Adanya jaminan K3
 - Rasa Aman
- 2) Lingkungan kerja non fisik (x_2)

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan baik dengan atasan, bawahan atau rekan kerjanya yang dapat mempengaruhi kinerja yang mereka miliki.

Berikut adalah penjabaran indikator dan item-itemnya dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a) Hubungan antara atasan dengan bawahan

- Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan
- Adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan

b) Hubungan antar karyawan

- Terjalinnnya kerja sama
- Intensitas kerja sama

c) Hubungan bawahan dengan atasan

- Keharmonisan hubungan bawahan dan pimpinan
- Sikap dalam menghadapi perintah dan tugas-tugas dari atasan

3) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan perubahan yang terjadi karena adanya variabel bebas yang mempengaruhinya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel terikat (Y) dapat diukur dengan indikator-indikator dan item-item di bawah ini :

a) Kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan)

- Meningkatkan kualitas kerja yang diharapkan
- Memberikan hasil yang terbaik

- Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
-
- b) Kualitas (mutu yang dihasilkan)
 - Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
 - Hasil kerja karyawan perusahaan lebih baik dari yang sebelumnya
 - Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- c) Ketepatan waktu (kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai perencanaan)
 - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
 - Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lain
 - Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan.

Selanjutnya konsep, variabel, indikator dan item-item secara lebih jelas ditunjukkan dalam Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik (x_1)	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang cukup 2. Distribusi cahaya yang merata
		Sirkulasi Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelancaran sirkulasi udara 2. Suhu ruangan yang terjaga
		Suara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peredam suara 2. Tingkat kebisingan yang ada
		Penggunaan Warna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian pemberian warna dinding 2. Penataan letak dan dekorasi
		Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan 2. Penggunaan fasilitas kebersihan untuk menjaga kebersihan
		Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan keamanan 2. Antisipasi terhadap ancaman keamanan
	Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2)	Hubungan antara atasan dengan bawahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya instruksi terhadap pelaksanaan dari pekerjaan-pekerjaan yang diberikan 2. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan

		Hubungan antar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keefektifan kerja sama 2. Intensitas kerja sama
		Hubungan antara bawahan dan atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keharmonisan hubungan bawahan dan pimpinan 2. Sikap dalam menghadapi perintah dan tugas-tugas dari atasan
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas kerja yang diharapkan 2. Memberikan hasil yang terbaik 3. Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan 2. Hasil kerja karyawan perusahaan lebih baik dari yang sebelumnya 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lain 3. Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan.

4. Skala Pengukuran

Penelitian ini mengukur tanggapan responden dengan menggunakan skala Likert. Singarimbun (2006:111) berpendapat bahwa “salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert”. Skala Likert menurut Sugiyono (2005:107) adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur harus dijabarkan menjadi indikator variabel dan selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti yang terlihat dalam Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2005:108).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dalam bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra, yang terletak di Plaza BRI lantai 15-17 Jalan Basuki Rahmad no 122 kota Surabaya. Populasi menurut Sugiyono (2005:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Singarimbun (2006:152) populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit yang dianalisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dalam bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra yang berlokasi di Surabaya, yang mengerjakan pekerjaan di dalam kantor. Jumlah karyawan keseluruhan yang terdapat dalam Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra untuk wilayah Jawa Timur adalah 310 orang.

2. Sampel

Pendapat dari Hasan (2002:58) mengenai definisi dari sampel, yaitu merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu,

jelasan, lengkap dan dianggap bisa mewakili populasi serta yang selanjutnya akan diambil melalui cara-cara tertentu Sampel dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat representatif dan memadai. Sampel dianggap representatif jika ciri-ciri dari sampel tersebut memiliki tujuan yang mirip/ sama dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Sampel dianggap memadai jika ukuran sampelnya cukup untuk meyakinkan. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini akan digunakan rumus Slovin, seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi sejumlah 310
- e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin di atas maka didapatkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 75 (tujuh puluh lima).

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Teknik ini menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono 2005:96). Pertimbangan peneliti menggunakan *sampling purposive* adalah untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel. Selain itu adalah karena peneliti hanya akan mengambil sampel karyawan yang bekerja di dalam kantor.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data-data yang diperoleh dari berbagai macam sumber. Arikunto (2010:107) menjelaskan bahwa sumber data yang digunakan adalah obyek darimana data diperoleh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti di tempat penelitian dilakukan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sesuai dengan variabel, indikator, dan item-item yang telah ditetapkan oleh peneliti. Arikunto (2010:107) mengungkapkan bahwa apabila peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut juga dengan responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab

pertanyaan peneliti baik secara lisan maupun tulisan. Sugiyono (2005:162) berpendapat dalam bukunya mengenai kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara pasti mengenai variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan responden adalah karyawan tetap bagian *finance and administration* dan *marketing area departement* pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra yang berlokasi di Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah tersedia berupa dokumen-dokumen. Pengertian ini didukung oleh pendapat Hasan (2006:19) mengenai data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperlukan adalah gambaran perusahaan, seperti sejarah, visi, misi, struktur organisasi, logo, dan lain sebagainya. Data sekunder tidak kalah penting dengan data primer karena merupakan data pelengkap. Arikunto (2010:107) mengemukakan bahwa jika peneliti menggunakan

dokumentasi sebagai metode pengumpulan data maka sumber data yang disajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol yang lain.

Penelitian ini menggunakan sumber data internal dan eksternal. Sumber data internal diperoleh dari obyek yang diteliti. Data diperoleh dari dalam perusahaan berupa keterangan laporan-laporan yang tidak dirahasiakan dan dapat dipublikasikan untuk kepentingan umum. Sumber data eksternal diperoleh dari luar obyek yang diteliti, seperti berasal dari buku-buku, jurnal, artikel baik dari media cetak, media elektronik maupun media internet.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Menyebarkan Kuesioner

Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data menurut Hasan (2006:24) adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap obyek yang diteliti. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data utama. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2005:162) yang menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

b. Menggunakan Dokumentasi

Pengumpulan data mengenai perusahaan yang berasal dari laporan-laporan milik perusahaan untuk menunjang penelitian ini. Data-data tersebut dikumpulkan dan dicatat. Dokumentasi menurut Hasan (2006:24) adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat, dan memanfaatkan data yang ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Instrumen penelitian utama dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Adapun pendapat mengenai kuesioner menurut Sugiyono (2005:162) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Sedangkan pendapat lain dikemukakan Arikunto yang dikutip oleh Sudjarwo (2009:143) yaitu sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, mengenai pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan dan pernyataan untuk dijawab oleh responden.

Penulisan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data memiliki beberapa ketentuan dan prinsip. Prinsip-prinsip penulisan

kuesioner yang dipaparkan Sekaran yang dikutip oleh Sugiyono (2005:162-165) yaitu sebagai berikut :

1) Prinsip penulisan

Prinsip penulisan ini berkaitan dengan isi dan tujuan pertanyaan, bahasa, tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan yang sudah dilupakan, pertanyaan tidak menggiring, panjang pertanyaan, dan yang terakhir adalah urutan pertanyaan.

2) Prinsip pengukuran

Kuesioner harus dapat digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang valid dan reliabel dengan melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

3) Penampilan Fisik

Penampilan kuesioner yang dibagikan dinilai mempengaruhi respon dan keseriusan responden dalam memberikan jawaban, misalnya warna dan kertas yang digunakan.

Setiap pertanyaan yang dicantumkan dalam kuesioner harus jelas sehingga mudah untuk dipahami. Adapun pedoman penulisan kuesioner menurut Sudjarwo (2009: 145-146) adalah sebagai berikut ini :

- a) Membuat butir pertanyaan sejasal mungkin.
- b) Menghindari *double barreled question* (mengukur dua hal dengan satu pertanyaan).
- c) Membuat butir pertanyaan yang dapat dijawab.
- d) Membuat butir pertanyaan yang relevan.
- e) Membuat butir pertanyaan sependek mungkin.
- f) Membuat butir pertanyaan yang tidak bias.
- g) Hati-hati membuat pertanyaan yang sensitif.
- h) Mengurutkan butir pertanyaan dengan baik.

Kuesioner dalam penelitian ini akan dibagikan secara langsung kepada responden yang telah ditentukan, yaitu karyawan tetap pada bagian *finance and administration, marketing area*

departement, dan *communication & secretariat area departement* pada PT. Telkomsel Area Jawa-Bali Nusra yang berlokasi di Surabaya, untuk mendapatkan data dan informasi mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di dalam perusahaan.

b. Dokumen

Dokumentasi yang digunakan oleh peneliti adalah berbagai laporan yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra yang berlokasi di kota Surabaya serta literatur lain yang menunjang penelitian ini.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas memiliki pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sebuah instrumen. Pengertian validitas ini dikemukakan oleh Arikunto (2010:144). Singarimbun (2006:122) menjelaskan bahwa validitas akan menunjukkan sejauh mana alat ukur ini mampu mengukur apa yang ingin untuk diukur. Instrumen yang dinyatakan valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid (Sugiyono 2005:172). Berdasarkan uraian di atas maksud dari

valid adalah instrumen yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini untuk menguji kevalidan dan kesahihan dari kuesioner maka akan digunakan rumus *Korelasi Product Moment*, seperti yang dikemukakan Arikunto (2010:146). Setiap nilai yang ada di dalam butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dan apabila hasil dari perhitungan rumus *Korelasi Product Moment* memiliki koefisien korelasi lebih besar dari jumlah probabilitas sebesar 0,3 maka butir instrumen akan dinyatakan valid Sugiyono (2005:458). Interpretasi korelasi nilai r menurut Riduwan (2009:76) dapat diketahui melalui tabel berikut ini :

Tabel 4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,00	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2009)

Perhitungan validitas didukung dengan perangkat lunak atau disebut *software* yang bernama *SPSS for Windows* untuk mempermudah pelaksanaannya.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dinilai terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

dianggap sudah baik, seperti yang dipaparkan oleh Sudjarwo (2009:241). Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang terpercaya. Rumus *Alpha Cronbach* seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:171-172) dan akan digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini. Sebuah instrumen akan dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$).

H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (x_1)

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas terhadap lingkungan kerja fisik (x_1) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (x_1)

No	Item Pertanyaan	r hitung (Koefisien Korelasi)	r tabel (Probabilitas)	Keterangan
1	X1.1	0,532	0,227	Valid
2	X1.2	0,536	0,227	Valid
3	X1.3	0,640	0,227	Valid
4	X1.4	0,750	0,227	Valid
5	X1.5	0,626	0,227	Valid
6	X1.6	0,594	0,227	Valid
7	X1.7	0,638	0,227	Valid
8	X1.8	0,629	0,227	Valid

9	X1.9	0,606	0,227	Valid
10	X1.10	0,684	0,227	Valid
11	X1.11	0,543	0,227	Valid
12	X1.12	0.765	0,227	Valid
Alpha Cronbach's = 0,853				Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Keterangan :

- X1.1 = Sumber cahaya yang ada dalam ruangan kerja anda memadai
- X1.2 = Distribusi cahaya dalam ruangan kerja anda memadai ketika anda sedang bekerja
- X1.3 = Sirkulasi udara dalam ruang kerja lancar
- X1.4 = Suhu udara yang dalam ruang kerja terjaga dengan baik
- X1.5 = Tersedianya peredam suara bising pada ruang kerja
- X1.6 = Tidak adanya suara bising di sekitar ruang kerja
- X1.7 = Warna dinding yang cerah membuat nyaman dan dapat membantu distribusi cahaya yang merata
- X1.8 = Penataan peralatan kantor dalam ruang kerja telah tertata dengan baik
- X1.9 = Selalu sadar dalam menjaga kebersihan ruang kerja
- X1.10 = Adanya tempat sampah yang tersedia di dalam ruang kerja
- X1.11 = Adanya petugas keamanan
- X1.12 = Tersedianya fasilitas atau peralatan K3

Dari hasil analisis pada tabel di atas di atas didapatkan nilai skor item1 sampai skor item12. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. r tabel dicari pada signifikan 5% dengan uji 2 sisi dan n=75, maka didapat r tabel sebesar 0,227. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi dari skor item1 sampai skor item12 lebih dari 0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa skor

item1 sampai skor item12 tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau dinyatakan valid. Selain itu didapatkan juga nilai alpha cronbach's sebesar $0,853 > 0,6$ dan maka dari itu dapat disimpulkan bahwa item1 sampai item12 pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2)

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas terhadap lingkungan kerja non fisik (x_2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 6
Hasil Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (x_2)

No	Item Pertanyaan	r hitung (Koefisien Korelasi)	r tabel (Probabilitas)	Keterangan
1	X2.1	0,649	0,227	Valid
2	X2.2	0,682	0,227	Valid
3	X2.3	0,793	0,227	Valid
4	X2.4	0,570	0,227	Valid
5	X2.5	0,816	0,227	Valid
6	X2.6	0,758	0,227	Valid
7	X2.7	0,745	0,227	Valid
8	X2.8	0,700	0,227	Valid
Alpha Cronbach's = 0,858				Reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner yang Diolah (2013)

Keterangan :

X2.1 = Adanya kelancaran dan kejelasan komunikasi dari atasan dalam penyampaian tugas

X2.2 = Adanya kesempatan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan dengan atasan

- X2.3 = Adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki
- X2.4 = Hubungan dengan sesama teman kerja terjalin baik
- X2.5 = Adanya kerja sama yang baik dengan teman kerja
- X2.6 = Adanya kerja sama dengan teman kerja secara rutin
- X2.7 = Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik
- X2.8 = Adanya kesiapan yang matang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Hasil analisis dalam tabel di atas menjelaskan nilai skor item1 sampai skor item8. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. r tabel dicari pada signifikan 5% dengan uji 2 sisi dan $n=75$, maka didapat r tabel sebesar 0,227. Berdasarkan hasil analisis didapatkan juga nilai korelasi dari skor item1 sampai skor item8 sebesar lebih dari 0,227. Maka disimpulkan bahwa skor item1 sampai skor item8 tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau dinyatakan valid. Berdasarkan nilai alpha cronbach's yang didapatkan sebesar 0,858 dan merupakan lebih dari 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa item1 sampai item8 pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (y)

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kinerja karyawan (y) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 7
Hasil Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r hitung (Koefisien Korelasi)	r tabel (Probabilitas)	Keterangan
1	Y1.1	0,558	0,227	Valid
2	Y1.2	0,646	0,227	Valid
3	Y1.3	0,656	0,227	Valid

4	Y1.4	0,719	0,227	Valid
5	Y1.5	0,899	0,227	Valid
6	Y1.6	0,784	0,227	Valid
7	Y1.7	0,688	0,227	Valid
8	Y1.8	0,770	0,227	Valid
9	Y1.9	0,700	0,227	Valid
Alpha Cronbach's = 0,878				Reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner yang Diolah (2013)

- Y1.1 = Adanya kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan
- Y1.2 = Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan mengalami peningkatan dibandingkan waktu yang lalu
- Y1.3 = Hasil kerja yang dimiliki telah mampu memuaskan perusahaan
- Y1.4 = Kualitas pekerjaan yang anda hasilkan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan
- Y1.5 = Kualitas dari hasil kerja yang dimiliki meningkat dari yang sebelumnya
- Y1.6 = Telah mampu untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y1.7 = Telah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- Y1.8 = Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan waktu yang lalu
- Y1.9 = Telah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Hasil analisis dalam tabel di atas menjelaskan nilai skor item1 sampai skor item9. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. r tabel dicari pada signifikan 5% dengan uji 2 sisi dan n=75, maka didapatkan r tabel

sebesar 0,227. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai korelasi dari skor item1 sampai skor item9 lebih dari 0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa skor item1 sampai skor item9 tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total atau dinyatakan valid. Selain itu tampak pula nilai alpha cronbach's sebesar $0,878 > 0,6$ yang dapat disimpulkan bahwa item1 sampai item9 pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

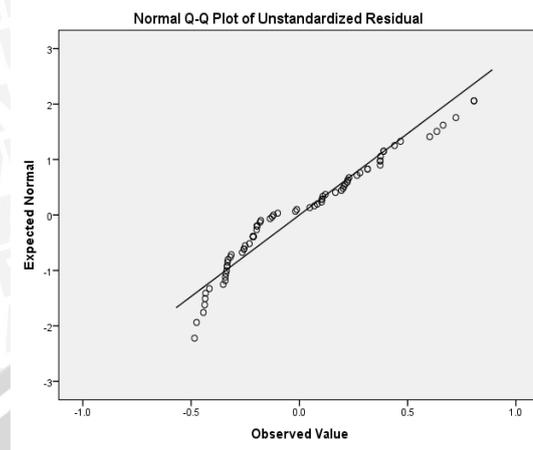
H. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk melihat apakah penggunaan model regresi linier berganda (*multiple Regression linear*) dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model linear berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat apabila asumsi-asumsi berikut dapat terpenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar grafik dibawah ini :



Gambar 3 : Grafik Uji Normalitas

Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Sebagaimana terlihat dalam grafik Normal Q-Q plot of regression Unstandardized Residual, terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal , serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel bebasnya.

b. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas perlu dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terjadi korelasi, maka terdapat problem Multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinieritas antar variabel bebas tersebut, dapat dilihat melalui VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 berarti mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat

multikolinieritas. Adapun hasil dari pengujian model untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 8
Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

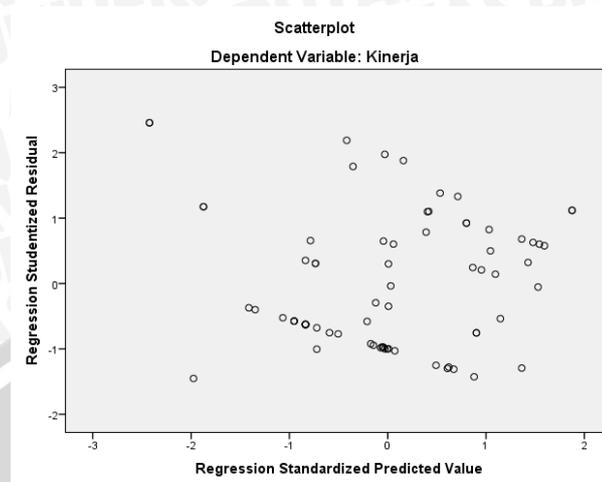
Variabel bebas	Nilai VIF
Lingkungan Kerja Fisik	1,269
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,269

Sumber : Pengolahan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas memiliki besaran angka VIF tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi dan Multikolinieritas antara kedua variabel bebas dan model regresi layak digunakan

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 4 : Grafik Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

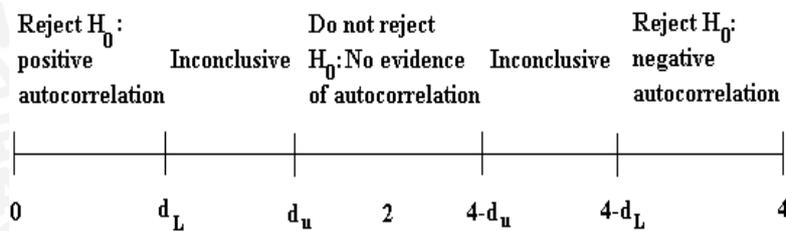
Sumber : Data Primer yang Diolah (2013)

Dari grafik Scatterplot tersebut, terlihat titik –titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

Kriteria Pengujian



Jika nilai Durbin Watson berada pada posisi 0 sampe dengan d_L maka dinyatakan positif terjadi autokorelasi, dan apabila posisi terletak diantara d_L dan d_u tidak dapat dikatakan terjadi autokorelasi maupun terjadi autokorelasi. Sedangkan jika terletak diantara d_u sampai dengan $4-d_u$ maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu sebesar 1,658. Nilai tersebut mendekati 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau asumsi autokorelasi terpenuhi.

I. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan melalui proses analisis. Analisis data menurut Singarimbun (2006:263) adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data juga dapat didefinisikan oleh Moleong yang dikutip oleh Hasan (2002:97) sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukantema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data dianalisis kemudian akan



dilanjutkan dengan pengolahan data tersebut menggunakan SPSS *for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis data inferensial. Adapun penjelasan mengenai analisis data tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik data sesuai dengan kenyataan yang ada serta menggunakan data berupa jawaban kuesioner dari responden untuk menyusun distribusi frekuensi. Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2005:169) merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban yang diberikan oleh responden dalam butir-butir kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial atau sering juga disebut dengan statistik induktif dan statistik probabilitas akan digunakan dalam penelitian ini selain menggunakan analisis statistik deskriptif. Pengertian dari analisis statistik inferensial menurut Sugiyono (2005:170) adalah

teknik statistik untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Statistik inferensial ini akan cocok jika sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik random dalam pengambilan sampel dari populasi. Sanusi (2003:112) mengemukakan bahwa statistik inferensial ini berfungsi untuk melihat keeratan hubungan atau hubungan sebab akibat antar variabel.

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2005:243) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti memiliki maksud untuk meramalkan naik dan turunnya variabel dependen, jika dua variabel independen atau lebih dimanipulasi atau dinaik-turunkan. Hasan (2006:74) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal berjumlah dua, untuk persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- | | |
|------------|--|
| Y | = Variabel terikat (kinerja karyawan) |
| a | = Konstanta |
| x_1 | = Variabel bebas (lingkungan kerja fisik) |
| x_2 | = Variabel bebas (lingkungankerja non fisik) |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| e | = Variabel <i>error</i> |

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis regresi linier berganda. Hasan (2006:107) menjelaskan rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya subyek penelitian

Rumus untuk mencari nilai R menurut Hasan (2006 :113), sebagai berikut :

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y \pm b_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

x_1, x_2 = Skor item variabel x_1, x_2

y = Skor item variabel Y

Adapun ketentuan dari uji F adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka dinyatakan tidak signifikan, berarti H_0 diterima dan yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan, berarti H_0 ditolak dan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (terpisah) dalam analisis regresi linier berganda. Hasan (2006:107) menjelaskan rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad i = 1,2$$

Keterangan :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

b = Koefisien regresi

S_b = Simpangan baku koefisien regresi b, bila terdapat dua variabel bebas maka terdapat S_{b_1} dan S_{b_2}

Adapun ketentuan dari uji t, adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan, berarti H_0 diterima dan yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan, berarti H_0 ditolak dan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

