

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza
Tangerang City)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

VIRGIYANTI

145030207111055



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2018

TANDA PENGESAHAN

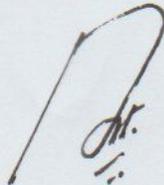
Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Jumat
Tanggal : 13 Juli 2018
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Virgiyanti
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)

dan dinyatakan **LULUS**

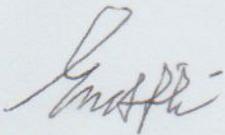
MAJELIS PENGUJI

Ketua



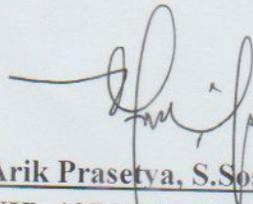
Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 7 Juni 2018



Virgiyanti
145030207111055

CURICULUM VITAE



A. Data Pribadi

1. Nama : Virgiyanti
2. NIM : 145030207111055
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 2 September 1996
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jl Teratai Griya Asri D5 No. 3. Legok, Tangerang
Email : Virgiyanti00@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Medang Lestari : Tahun 2002 - 2008
2. SMPN 229 Jakarta Barat : Tahun 2008 - 2011
3. SMAN 112 Jakarta Barat : Tahun 2011 - 2014
4. Universitas Brawijaya Malang : Tahun 2014 – 2018

C. Pengalaman Magang

Tahun 2017:

PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, Cengkareng, Jakarta Barat

RINGKASAN

Virgiyanti, 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME.

Lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Pada PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City lingkungan kerja yang tersedia dapat dikatakan baik namun karyawan tidak selalu dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan. Penelitian ini untuk menggambarkan pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi fresh PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y); (2) adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y); (3) adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

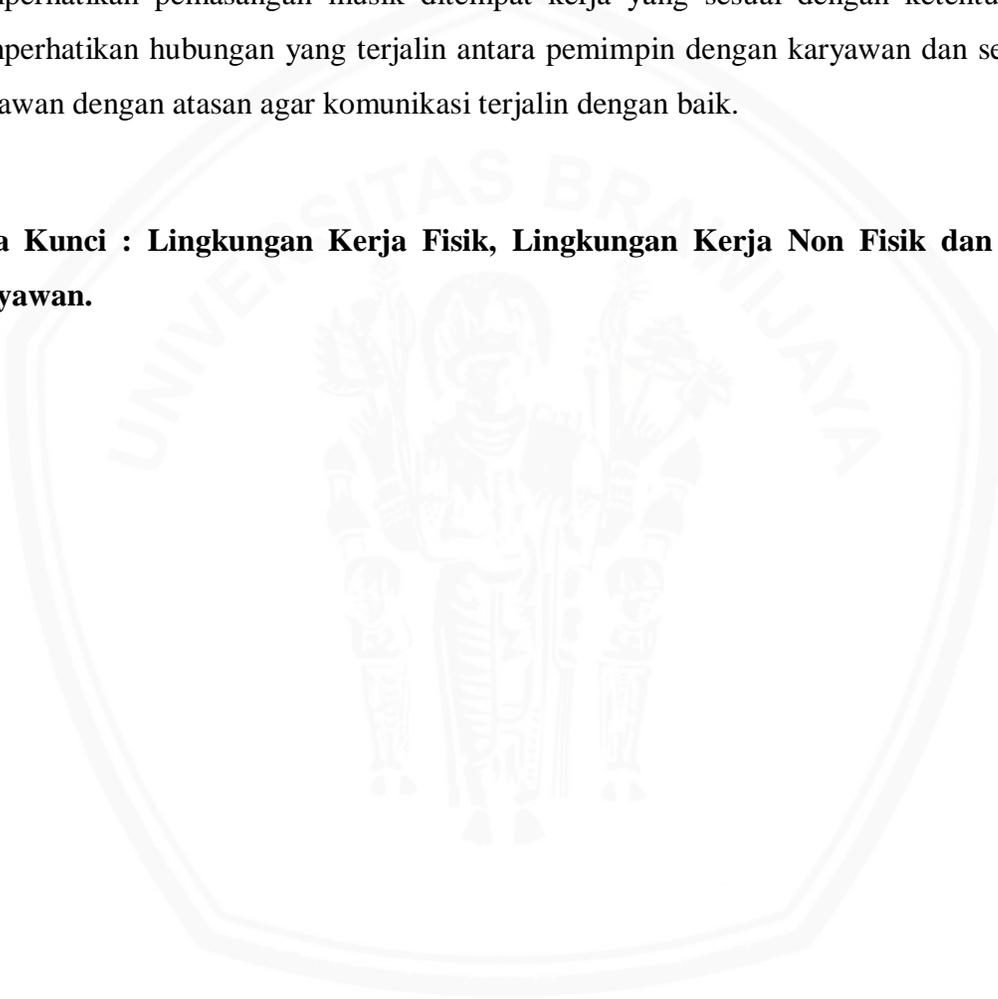
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan kuisioner dengan jumlah sampel sebesar 36 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $20,300 > 3,285$; (2) Lingkungan Kerja

Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,241 pada signfikansi 0,042 dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,120 > 2,035$; (3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,455 pada signifikansi 0,003 dan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,435 > 2,035$.

Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan memperhatikan pemasangan musik ditempat kerja yang sesuai dengan ketentuan, serta memperhatikan hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan dan sebaliknya karyawan dengan atasan agar komunikasi terjalin dengan baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.



SUMMARY

Virgiyanti, 2018, **The Influence of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Performance (Study on Fresh Division Employees of PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo ., ME.

The work environment in the company can affect employee performance. Work environment has a very important influence on employee performance in a company, therefore the company must always pay attention and create a good working environment will make employees become more focused in doing and responsible with the task given. At PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City the available work environment can be said good but employees can not always meet the set sales target. This study to describe the influence of physical and non physical work environment on employee performance. This research was conducted on the employees of fresh division of PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.

The purpose of the research to determine: (1) there is a significant influence between Physical Work Environment (X1) and Non Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y); (2) There is a significant influence between Physical Work Environment (X1) on Employee Performance (Y); (3) There is a significant influence between Non Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y).

Data collection method used in this research is with the use of questionnaires with a total sample of 36 employees. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test consisting of F test and t test.

The results showed that: (1) Physical Work Environment (X1) and Non Physical Work Environment (X2) have significant influence on Employee Performance (Y) with $F_{count} > F_{table} 20,300 > 3,285$; (2) Physical Work Environment has significant influence on Employee Performance (Y) showed by coefficient value 0,241 with significance 0,042 and $t_{count} > t_{table}$ of $2,120 > 2,035$; (3) Non Physical Work Environment (X2) has a

significant influence on employee performance (Y) showed by coefficient value 0,455 with significance 0,003 and t value > t table of 4,435 > 2,035.

The advice given by author to the company is Should pay attention to the installation of music in the workplace in accordance with the provisions, and pay attention to the relationship that exists between the leader with the employee and vice versa employee with superiors for communication well established.

Keyword : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee performance



DAFTAR ISI

	Hal
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris.....	8
B. Tinjauan Teoritis	12
1. Lingkungan Kerja.....	12
2. Lingkungan Kerja Fisik	12
3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	17
4. Kinerja Karyawan.....	19
C. Hubungan Antar Variabel.....	20
1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	20
D. Model Konsep.....	21
1. Model Konsep	21
2. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel	24
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran	24
1. Konsep	24
2. Variabel.....	24
3. Definisi Operasional Variabel.....	25
4. Skala Pengukuran	28
E. Sumber Data	29

F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Uji Validitas dan Realibilitas.....	30
1. Uji Validitas	30
2. Uji Reliabilitas.....	31
H. Analisis Data.....	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
2. Uji Asumsi Klasik	33
3. Uji Hipotesis.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	38
1. Sejarah Perusahaan	38
2. Logo Perusahaan	40
3. Struktur Organisasi	40
B. Gambaran Umum Responden.....	43
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
3. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	45
4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
C. Analisis Deskriptif	46
1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	47
2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).....	52
3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
D. Uji Asumsi Klasik.....	59
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikolinieritas	59
3. Uji Heterokedastisitas	60
E. Analisis Regresi Linier Berganda	61
F. Uji Hipotesis	64
1. Uji Simultan (Uji F).....	64
2. Uji Parsial (Uji t)	64
G. Pembahasan	66
1. Gambaran Lingkungan Kerja Fisik,Lingkungan Kerja Non Fisik,dan kinerja karyawan	66
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkung Kerja Non Fisik Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	67
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	68
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	69

BAB V KESIMPULAN

1. Kesimpulan	70
2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA.....72
LAMPIRAN75



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran menggunakan Skala Likert	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	31
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5 Interpretasi Mean Jawaban Responden.....	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	47
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.11 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi dan Determinasi	63
Tabel 4.13 Uji F (bersama-sama).....	64
Tabel 4.14 Hasil Parsial (Uji t).....	65

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Konsep	21
Gambar 2.2 Model Hipotesis	22
Gambar 4.1 Logo Carrefour	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Divisi Fresh.....	40
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan ini tentu tidak mudah, perusahaan harus bisa memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggannya. Dalam memberikan pelayanan yang baik perusahaan tentu harus memastikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada serta mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Penggunaan strategi yang baik dalam menjalankan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor Sumber daya manusia (SDM). Menurut Hariandja (2002:2) salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu elemen yang penting di dalam suatu perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan rendah maka akan menjadi suatu hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Namun terkadang masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga ini menjadi suatu hambatan yang dihadapi perusahaan karena karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara baik. Oleh karena itu, perusahaan berupaya memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus diperhatikan lingkungan kerja seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawannya betah untuk bekerja di perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat

karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah tercipta dengan baik maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan giat untuk meningkatkan kinerja mereka. kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan juga produktivitas perusahaan, tentunya dengan perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City merupakan salah satu perusahaan ritel di Indonesia yang berusaha untuk memberikan standar pelayanan kelas dunia. PT Carrefour Indonesia menawarkan konsep "One stop shopping" yang menawarkan tempat pilihan dengan produk yang beragam, harga terjangkau, dan juga memberikan pelayanan terbaik. Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Dengan pekerjaan yang menuntut karyawan untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, hubungan dengan atasan dan sesama karyawan sangat dibutuhkan guna membantu meningkatkan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City di dalamnya terdapat lima divisi yaitu *fresh*, *grocery*, *bazar*, *textile*, *appliance*. di mana semua divisi dituntut untuk dapat selalu mencapai target penjualan, namun divisi *fresh* mempunyai resiko paling tinggi karena harus selalu dituntut untuk menyediakan barang yang segar karena tanggung

jawab barang yang dikelola divisi fresh lebih rawan rusak dan tidak dapat bertahan lama seperti tanggung jawab barang divisi yang lainnya karena barang yang jadi tanggung jawab divisi lain tidak terlalu beresiko rusak dan dapat bertahan lama. Divisi fresh bertanggung jawab atas barang seperti makanan dan minuman siap santap, ikan, ayam, daging, roti, sayuran dan buah. Divisi fresh sama dengan divisi lainnya yang dimana dituntut untuk selalu mencapai target penjualan, dan tidak dapat untuk selalu mencapai target penjualan, dengan keadaan lingkungan kerja yang ada di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City yang dikatakan cukup baik maka apakah dengan lingkungan kerja yang tersedia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City** "

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana deskripsi tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City?

4. Adakah pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City?
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis

Sebagai bahan referensi atau bahan pertimbangan yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian yang sejenisnya di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang terkait agar lebih memperhatikan dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini, maka akan dijelaskan sistematika pembahasan secara garis besar sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis, hubungan antar variabel dan model konsep dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

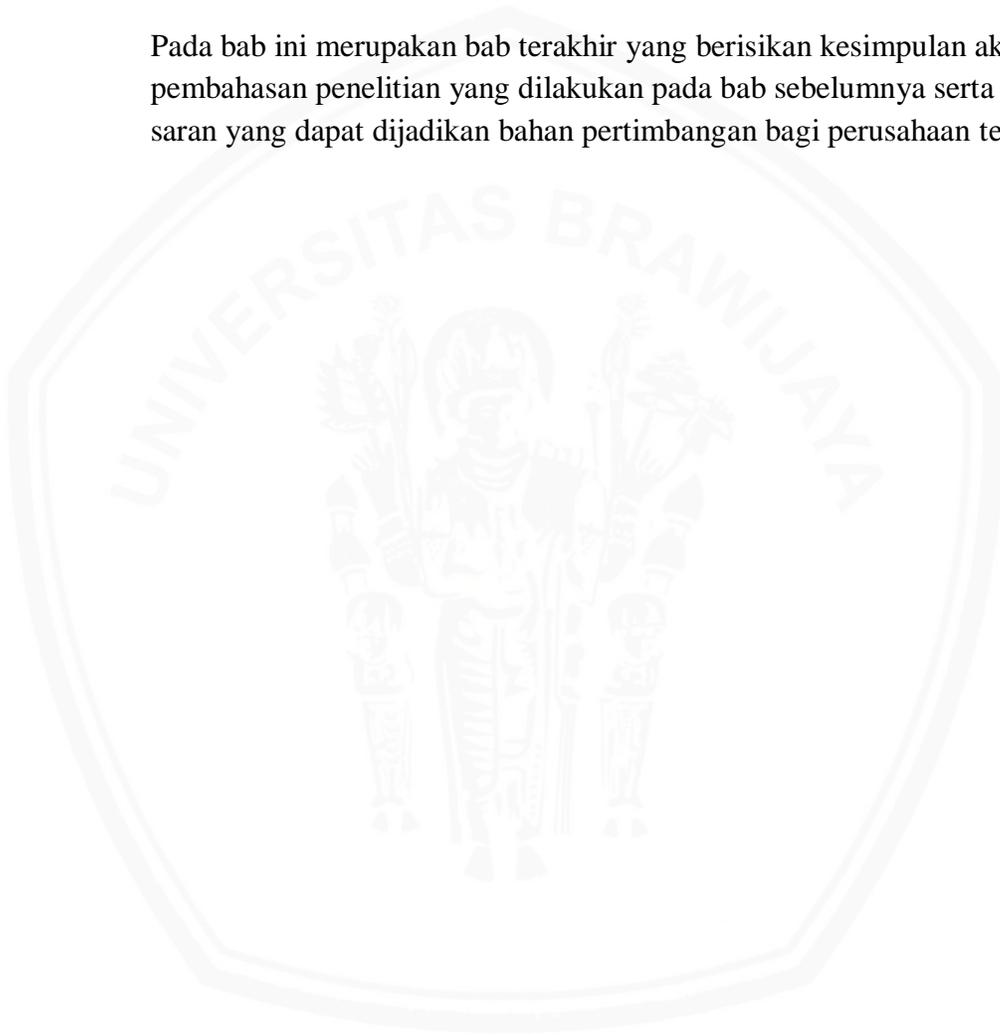
Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel, definisi operasional dan pengukurannya, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, serta uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan akhir dari pembahasan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

a. Rachmadhani (2014)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang secara parsial dan simultan. Jenis Penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dimana variabel bebasnya adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$. Sedangkan menurut uji parsial pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai signifikan $< \alpha$ ($0,0043 < 0,05$), artinya secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan

hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ yang artinya lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Faiqoh (2014)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Saudara KC Malang)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$ koefisien regresi X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,244 (b_1), menunjukkan besarnya pengaruh X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,359 (b_2), menunjukkan besarnya pengaruh x_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,762, menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat dan searah antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 76,2%.

Dari hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,580. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,0%, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Saudara KC Malang.

c. Sarasanti (2016)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumen.

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,580 dan probabilitas sebesar 0,013 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,696 dan probabilitas sebesar 0,010 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,541 dan probabilitas sebesar 0,014 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,069 dan probabilitas sebesar 0,044 ($p < 0,05$). Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,377 dan probabilitas sebesar 0,021 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan.

2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian Terdahulu	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rachamadhani (2014): Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel bebas: lingkungan kerja. – Variabel Terikat: Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> – Analisi Data: deskriptif, uji asumsi klasik dan analisi regresi linier berganda. – Metode Pengumpulan Data : kuisisioner dan dokumentasi. 	<ul style="list-style-type: none"> – Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Faiqoh (2014): Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel bebas: lingkungan kerja dan Motivasi Kerja – Variabel Terikat: Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> – Analisi Data: deskriptif dan analisi regresi linier berganda. – Metode Pengumpulan Data : kuisisioner 	<ul style="list-style-type: none"> – Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Sarasanti (2016): Pengaruh Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> – Variabel bebas: lingkungan kerja fisik 	<ul style="list-style-type: none"> – Analisi Data: deskriptif dan analisis jalur. – Metode 	<ul style="list-style-type: none"> – lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

No.	Nama dan Judul Penelitian Terdahulu	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	dan non fisik – Variabel Terikat: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Pengumpulan Data : kuisisioner dan dokumentasi	terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Terry (2013:25) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:20) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam ruang kerja maupun disekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (1986:184) unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan harus terjaga dengan baik dan disirkulasikan supaya temperatur udara tidak menetap ditempat yang sama dan dapat berakibat buruk pada karyawan seperti gangguan pernapasan. Menurut Nitisemito (1986:193) sirkulasi udara yang cukup dapat menimbulkan kesegaran fisik bagi karyawan, dan sebaliknya sirkulasi udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Sirkulasi udara yang cukup dapat diperhatikan ventilasi yang lebar akan dapat menimbulkan sirkulasi udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konsturksi gedung dapat berpengaruh pada sirkulasi udara, gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan sirkulasi udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafon rendah. Perusahaan yang merasa sirkulasi udaranya kurang atau kepengapan dirasakan, dapat menggunakan kipas angin, atau *air condition* (AC), dengan penggunaan AC pada tempat-tempat yang mempunyai kepengapan dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan.

2. Penerangan / pencahayaan

Penerangan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan aktivitas. penerangan yang buruk dapat menghambat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, maka dari itu penerangan yang baik sangat dibutuhkan di lingkungan kerja agar semua aktivitas dapat berjalan tanpa ada hambatan. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan membutuhkan penerangan yang cukup baik, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Menurut Assauri (1999:68) terdapat tiga macam penerangan buatan yang banyak digunakan, yaitu :

a. Lampu pijar / lampu listrik biasa (*filament or incandescent lamps*)

Lampu pijar menghasilkan warna dengan kualitas yang baik dan menyala seketika pada waktu dinyalakan, akan tetapi mempunyai tingkat efisiensi rendah. tingkat efisiensi dari lampu diukur dan dinyatakan dalam lumens (jumlah cahaya yang dihasilkan) yang dipancarkan tiap watt dari tenaga listrik yang dipakai.

b. Lampu mercury (*mercury vapor lamps*)

Lampu mercury ini paling sering digunakan pada ruang-ruang dengan dinding yang tinggi untuk penerangan umum daripada di ruangan-ruangan perusahaan. Karena warna yang dihasilkan lampu mercury adalah hijau ke biru-biruan dan ungu, sehingga ini merupakan suatu kekurangan utamanya, karena akan memberikan kepada para pekerja dan beberapa bahan, sesuatu yang tidak hidup dan tidak alamiah atau pengelihatan yang tidak sesuai dengan sebenarnya atau aslinya.

c. Lampu neon (*fluorescent lamps*)

Lampu neon ini mempunyai tingkat efisiensi yang terbaik dari ketiga jenis lampu yang ada. Lampu neon ini mempunyai suatu tingkat cahaya terang yang rendah dan isi warna baik sehingga menambah waktu dapat dipakai lebih lama.

Menurut Assauri (1999:65) adapun keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu:

- a. Menaikkan produksi dan menekan biaya
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan/pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para 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 di antara 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.

Menurut Nuraida (2014:175), penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Mengurangi terjadinya kesalahan
- d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata.
- e. Mengurangi rasa lelah.

Menurut Assauri (1999:66) ciri-ciri penerangan yang baik, yaitu :

- 1) Sinar/cahaya yang cukup
- 2) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam.
- 4) Cahaya terang.
- 5) Distribusi cahaya yang merata.
- 6) Warna yang sesuai.

3. Musik di tempat kerja

Menurut Moekijat (2002:161) musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola

tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lamban atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang mana akan dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sedangkan menurut Wignjosoebroto dalam Tohardi (2002:147), ada tiga aspek yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lama bunyi, yaitu lama waktu bunyi tersebut terdengar. semakin lama telinga kita mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).
- 2) Intensitas, yaitu biasanya diukur dengan satuan *decibel* (dB), yang menunjukkan adanya arus energi persatuan luas.
- 3) Frekuensi, yaitu menunjukkan jumlah gelombang-gelombang suara yang sampai telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau *Hertz* (Hz).

4. Kebersihaan

Di dalam setiap perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan, sebab lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat dan lebih bergairah dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya jika lingkungan kerja berdebu dan berbau tidak enak akan membuat karyawan tidak nyaman yang berdampak terganggunya konsentrasi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja saja namun juga ruangan-ruangan yang terdapat di perusahaan tersebut, misalnya kebersihan ruangan kamar mandi. Ruangan kamar mandi yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat para karyawan yang menggunakannya. Dalam hal ini bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan saja namun merupakan tanggung jawab bersama bagi yang menggunakan ruangan-ruangan yang terdapat di perusahaan untuk saling menjaga kebersihan lingkungan kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Menurut Sukoco (2007:233) berpendapat terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan keamanan yang lebih adalah peralatan dan mesin kantor terminal file data dan furniture kantor, semakin berharga suatu perusahaan semakin penting keamanan yang harus diberikan.

dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan dapat menjaga keamanan di tempat kerja, dengan menggunakan tenaga satuan keamanan dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebaliknya jika perusahaan tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka dapat menimbulkan kegelisahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keadaan seperti ini dapat menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun dan konsentrasi terganggu yang berdampak pada produktivitas karyawan menurun.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) 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. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)

Hariandja (2002:298) mengemukakan bahwa penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pimpinan ke bawah: informasi-informasi yang disampaikan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.

Hubungan antara atasan dengan bawahan terjadi ketika atasan memberikan tugas (perintah) pada bawahan. Hubungan yang terjalin harus tetap menjaga etika dan saling menghargai demi tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Apabila lingkungan kerja tercipta dengan nyaman maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin

Hubungan ini berupa penyampaian informasi dari karyawan kepada pimpinan perusahaan. Menurut Hariandja (2002:229) mengemukakan bahwa informasi bisa berupa laporan pelaksanaan tugas, gagasan, keluhan dan lain-lain. Sistem komunikasi seperti ini terdapat sejumlah media yang digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran yang disediakan dalam perusahaan dimana karyawan dapat menyampaikan masukan atau keluhan mengenai berbagai hal.

3) Hubungan antar karyawan

Menurut Hariandja (2002:229) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda. Setiap karyawan melaksanakan tugasnya tentunya tidak terlepas dari berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Apabila hubungan antara karyawan terjalin dengan harmonis maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena jika hubungan

antara karyawan tidak terjalin dengan harmonis maka akan tercipta lingkungan kerja yang kurang nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

4.Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai atau prestasi kerja karyawan baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kuswandi (2004:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Dendan demikian kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

2. Kemampuan Karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya melakukan upaya untuk meningkatkan penguasaan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

3. Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik atau tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

5. Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (1985:55) terdapat tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan, merupakan pengukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga agar dapat mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan bisa membandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya). Pengukuran kualitatif yang mencerminkan "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaian dari perusahaan walaupun standar kualitatif sulit untuk diukur dan ditentukan.
3. Ketepatan Waktu, berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat menciptakan suasana suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga dapat membuat kinerja karyawan memuaskan. Menurut Terry (2013:25) lingkungan kerja dapat diartikan

sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Bila di perusahaan tercipta lingkungan kerja baik, bersih, aman, nyaman dan hubungan antar karyawan dengan atasan atau sesama karyawan terjalin harmonis itu akan membuat karyawan merasa nyaman dan bisa menjalankan aktivitas atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik. namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk tentunya itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada kinerja yang mereka berikan rendah. Lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung pada sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang di dalam suatu perusahaan. Sesuai dengan Rachmadhani (2014) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

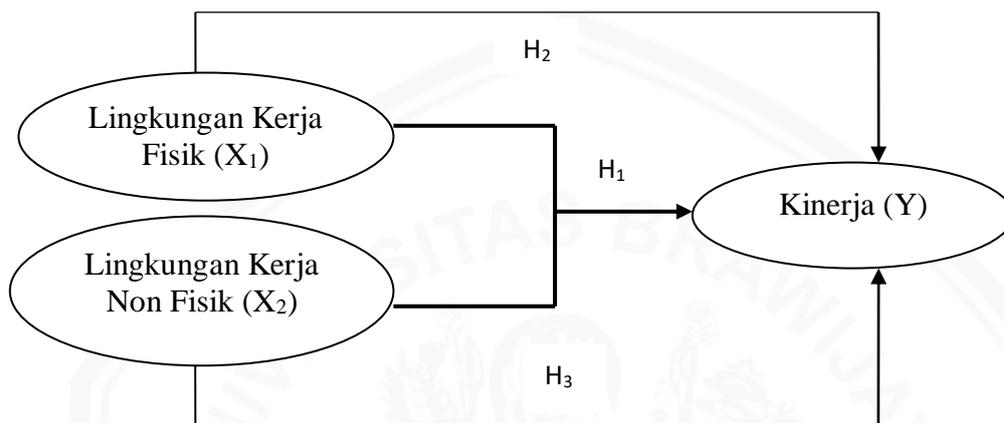
Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Dimana model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Konsep

2. Hipotesis

Menurut Hasan (2008:31) hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan model konsep di atas, digambarkan dalam model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Keterangan :

- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh parsial

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik(X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik(X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Hasan (2008:9) penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui hipotesis. Sedangkan menurut Singarimbun (1987:3) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 1, Plaza Tangerang City. Tangerang 15117

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalamnya terdapat populasi target yaitu seluruh karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City yang berjumlah 198 karyawan, sedangkan populasi

sasaran dalam penelitian ini seluruh karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City berjumlah 36 Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. berdasarkan pendapat tersebut sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City divisi fresh.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004:78) teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Kountur (2004:88) konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti fenomena. Terdapat dua konsep dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja.

2. Variabel

Menurut Kountur (2004:88) variabel adalah bentuk yang dapat diukur dari konsep. Dengan kata lain bisa dikatakan bahwa variabel adalah konsep yang dapat diukur. Berdasarkan pendapat di atas penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu

Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan terdapat variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Kountur (2004:65) definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur.

1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung..

Indikator dari Lingkungan Kerja Fisik yaitu:

a) Sirkulasi Udara

- kelancaran sirkulasi udara
- Suhu ruangan yang terjaga dengan baik

b) Penerangan

- Penerangan yang baik dalam ruangan kerja
- Penerangan yang merata di tempat kerja

c) Musik di tempat kerja

- Tingkat kesesuaian musik yang diperdengarkan
- Volume musik yang diperdengarkan sesuai

d) Kebersihan

- Kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga
- Tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja

e) Keamanan

- Jumlah personel keamanan cukup.
- Terdapat jaminan atas keamanan karyawan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

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.

Indikator dari Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu:

a) Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)

- Atasan memberikan tugas (perintah) secara jelas
- Pada setiap bagian terdapat penanggung jawab

b) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin

- Karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin
- Karyawan memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan

c) Hubungan antar karyawan

- Komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik
- Antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan

3) Kinerja Karyawan (Y)

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a) Kuantitas

- Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan
- Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

b) Kualitas

- Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- Cekatan dalam melakukan pekerjaan

c) Ketepatan Waktu

- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) (Nitisemito (1986))	Sirkulasi udara (X _{1.1})	X _{1.1.1} Kelancaran sirkulasi udara X _{1.1.2} Suhu ruangan yang terjaga dengan baik
		Penerangan (X _{1.2})	X _{1.2.1} Penerangan yang baik dalam ruangan kerja X _{1.2.2} Penerangan yang merata di tempat kerja
		Musik di tempat kerja (X _{1.3})	X _{1.3.1} Tingkat kesesuaian musik yang diperdengarkan X _{1.3.2} Volume musik yang diperdengarkan sesuai
		Kebersihan (X _{1.4})	X _{1.4.1} Kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga X _{1.4.2} Tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja
		Keamanan (X _{1.5})	X _{1.5.1} Jumlah personel keamanan cukup X _{1.5.2} Terdapat jaminan atas keamanan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			karyawan
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) (Sumartono dan Sugito (2004))	Hubungan atasan dengan bawahan ($X_{2.1}$)	$X_{2.1.1}$ Atasan memberikan tugas secara jelas $X_{2.1.2}$ Pada setiap bagian terdapat penanggung jawab
		Hubungan antara karyawan dengan pemimpin ($X_{2.2}$)	$X_{2.2.1}$ Karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin $X_{2.2.2}$ Karyawan memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan
		Hubungan antar karyawan ($X_{2.3}$)	$X_{2.3.1}$ Komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik $X_{2.3.2}$ Antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y_1) (Dharma (1985))	Kuantitas ($Y_{1.1}$)	$Y_{1.1.1}$ Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan $Y_{1.1.2}$ Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
		Kualitas ($Y_{1.2}$)	$Y_{1.2.1}$ Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan $Y_{1.2.2}$ Cekatan dalam melakukan pekerjaan
		Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$)	$Y_{1.3.1}$ Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan $Y_{1.3.2}$ Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2004:86) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan oleh responden, diberikan nilai yang menunjukkan secara konsisten dari sikap

responden yakni dengan pemberian nilai pada jawaban kuisisioner yang diajukan pada responden. Pemberian bobot nilai disini diberikan dengan nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Menggunakan Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

E. Sumber Data:

1. Data Primer

Menurut Bungin (2005:122) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap bagi data primer. Menurut Bungin (2005:122) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan, seperti buku, dokumen-dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Penggunaan Kuisisioner

Menurut Hasan (2008:24) penggunaan kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel). Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, dimana telah disediakan jawabannya sehingga responden dapat memilih jawaban yang dikehendaki.

2. Dokumentasi

Menurut Riduwan (2008:105) dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2010:52) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Arikunto (2010:211) valid tidaknya suatu indikator, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya, dimana bila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis (0,300) maka item tersebut dapat dikatakan valid. Perhitungannya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan : r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : skor item x

y : total skor y

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	item	r hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	X1.1.1	0.642	0.000	0.3	Valid
	X1.1.2	0.740	0.000	0.3	Valid
	X1.2.1	0.713	0.000	0.3	Valid
	X1.2.2	0.729	0.000	0.3	Valid
	X1.3.1	0.497	0.002	0.3	Valid
	X1.3.2	0.440	0.007	0.3	Valid
	X1.4.1	0.856	0.000	0.3	Valid
	X1.4.2	0.773	0.000	0.3	Valid
	X1.5.1	0.538	0.001	0.3	Valid
	X1.5.2	0.371	0.026	0.3	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	X2.1.1	0.607	0.000	0.3	Valid
	X2.1.2	0.724	0.000	0.3	Valid
	X2.2.1	0.414	0.012	0.3	Valid
	X2.2.2	0.814	0.000	0.3	Valid
	X2.3.1	0.815	0.000	0.3	Valid
	X2.3.2	0.746	0.000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0.593	0.000	0.3	Valid
	Y1.1.2	0.535	0.001	0.3	Valid
	Y1.2.1	0.648	0.000	0.3	Valid
	Y1.2.2	0.741	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.1	0.713	0.000	0.3	Valid
	Y1.3.2	0.618	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r) > 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Suatu alat pengukuran digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diperoleh relatif konsisten, maka

alat pengukur tersebut reliabel. Menurut Kriyantono (2006:139) "Dengan kata lain, suatu alat ukur memiliki reliabilitas bila hasil pengukurannya relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lainnya". Menurut Arikunto (2010:178)realibilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item, dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

- r_n = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians masing-masing indicator
 σ_1^2 = varians total

Metode *alpha cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bentuk skala 1-5. Jika koefisien alpha > 0,600 maka dapat dikatakan reliabilitas baik.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,821	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,766	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,714	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian terhadap instrumen menunjukkan bahwa semua instrumen sudah reliabel, karena $\alpha > 0,6$.

H. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004:142) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikelompokkan selanjutnya diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam angka persentase.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Umar (2010:77) Uji Normalitas berguna mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik tidak dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Uji normalitas dapat

dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah di dalam model analisis regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2006:95) model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 atau VIF di bawah 10. jadi jika *tolerance value* di bawah 0,1 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2006:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sarwono (2006:128) analisis regresi linear berganda adalah untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua variabel bebas. Menurut Hasan (2008:74) regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah

variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). secara umum, bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
 X₁ : Lingkungan Kerja Fisik
 X₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik
 a : *intercept* atau konstanta
 b₁ dan b₂ : koefisien regresi

nilai a, b₁, b₂, dapat ditentukan dengan rumus :

$$b_1 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum X_1X_2)}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ dengan cara menilai probabilitas dari hasil olahan *statistical product and service solution (SPSS)for windows*. pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan alternatif yang didasarkan pada probabilitas di bawah 5% (0,05), dimana jika nilai probabilitas <0,05 maka hipotesis diterima, dan jika nilai probabilitas >0,05 maka hopotesis ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Hasan (2008:107) uji F yaitu uji statistik bagi koefisien regresi serentak atau bersama-sama memengaruhi Y. Penggunaan uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pangaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus uji F yaitu:

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

Keterangan :

- F : nilai uji simultan
- R : koefisien korelasi ganda
- k : jumlah variabel bebas
- n : jumlah anggota sampel

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima. Secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_1 ditolak. Bila hipotesis ditolak maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika hipotesis diterima maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel (X_1 dan X_2) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sudjana (2003:111), rumus yang digunakan untuk menguji uji t yaitu :

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

- t : nilai uji parsial
- b_i : koefisien regresi
- s_{b_i} : standar error koefisien regresi

Jika probabilitas nilai t hitung $< 0,05$ maka Hipotesis diterima. dimana jika hipotesis diterima maka dapat dikatakan variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh

signifikan terhadap variabel terikat. Namun jika probabilitas t hitung $>0,05$ maka Hipotesis ditolak, dan dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Carrefour indonesia memulai sejarahnya dengan membuka unit pertama di indonesia pada bulan oktober 1998 yang berlokasi di cempaka putih. Pada tahun yang sama, continent yang juga sebuah PASERBA atau pasar serba ada dari perancis membuka unit pertamanya di pasar festival. Pada penghujung tahun 1999, carrefour dan promodes (induk perusahaan continent) sepakat untuk melakukan penggabungan atas semua usahanya di seluruh dunia. Penggabungan perusahaan ini membentuk grup usaha ritel terbesar kedua di seluruh dunia dengan memakai nama carrefour. Seiring berjalannya waktu komposisi saham carrefour indonesia berubah. Sejak april 2010 komposisi saham tunggal terbesar dikuasai perusahaan indonesia yaitu trans corp dengan komposisi saham sebesar 40%.

Dengan terbentuknya carrefour baru ini, maka segala sumber daya yang dimiliki kedua grup sebelumnya tadi menjadi difokuskan untuk lebih memenuhi dan memuaskan pelanggan carrefour. Dengan penggabungan perusahaan ini memungkinkan carrefour indonesia untuk meningkatkan kinerja gerai-gerai yang ada di seluruh indonesia, mendapat manfaat dari keahlian karyawan-karyawan carrefour di indonesia dan di dunia, dan dapat mengantisipasi terjadinya evolusi ritel dalam skala nasional dan global. Fokus terhadap konsumen ini diterjemahkan dalam tiga pilar utama yang diyakini dapat membuat carrefour menjadi pilihan tepat untuk belanja bagi para konsumen indonesia.

Ketiga pilar tersebut yaitu harga dapat bersaing, pilihan yang lengkap, harga yang memuaskan.

Pada tanggal 19 november 2012, carrefour di indonesia 100% sahamnya sudah dikuasai oleh CT Corp. Seiring dengan pergantian pemegang saham, nama perusahaan berubah dari PT. Carrefour Indonesia menjadi PT. Trans Retail Indonesia sehingga brand carrefour berubah menjadi transmart carrefour. Hingga saat ini carrefour memiliki lebih dari 80 gerai yang tersebar di 28 kota/kabupaten di indonesia dan terdapat beberapa gerai transmart dengan konsep one stop shopping yang telah memiliki area khusus untuk mom & baby, electronicpro, fashion, home living, fresh, bread shop dan juga area groceries. Dari gerai tersebut terdapat 4 gerai transmart dengan konsep yang lebih premium dan lifestyle dimana konsep tersebut digabung dengan area entertain yaitu arena bermain keluarga kid city "Mini Trans Studio".

Konsep pasarba merupakan konsep perdagangan eceran yang diciptakan oleh carrefour yang dirancang untuk memuaskan para konsumen. Di indonesia, terutama di kota besar carrefour dengan cepat menjadi suatu alternatif belanja pilihan bagi seluruh keluarga. Ditambah dengan adanya fasilitas-fasilitas pelengkap seperti *snack corner*, *food court* dan dengan adanya garansi harga dan garansi kualitas maka pasarba carrefour benar-benar merupakan tempat berbelanja keluarga. carrefour adalah pilihan belanja masa kini dan masa depan bagi konsumen di indonesia dan di dunia.

2. Logo Perusahaan



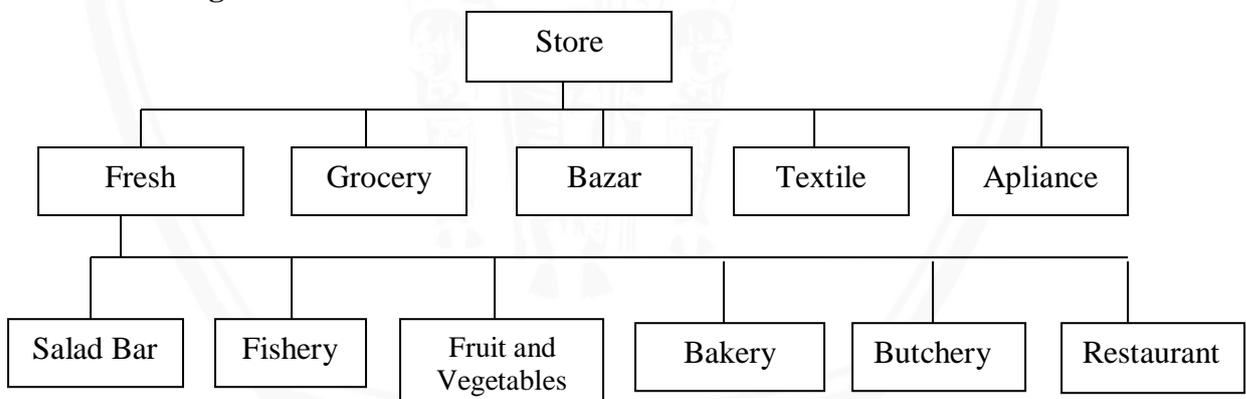
Gambar 4.1

Logo Carrefour

Arti logo carrefour tersebut adalah :

- 1) Logo carrefour terdapat tiga warna yaitu merah biru dan putih yang memiliki arti yaitu komitmen yang terus-menerus untuk pelanggan mereka.
- 2) Huruf C dan panah di kedua sisi logo. Berasal dari huruf C yang artinya carrefour dan panah di kedua sisi yang mewakili pelanggan datang membentuk segala arah dan pertemuan di carrefour.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Divisi Fresh

Sumber : PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City

Berikut adalah *job description* dari struktur organisasi diatas.

Struktur Organisasi Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza
Tangerang City :

A. Divisi *Fresh*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas barang dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan.
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

a. *Salad Bar*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas makanan dan minuman yang siap santap (*Ready To Eat*) dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan.
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

b. *Fishery*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas ikan dan olahan ikan dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan.
- 2) Pelayanan terhadap *customer*

- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

c. *Fruit and Vegetables*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas buah dan sayuran dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

d. *Bakery*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas roti dan pastri dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

e. *Butchery*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas daging (Meat) dan unggas (Poultry) seperti bebek dan ayam dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

f. *Restaurant*

- 1) Bertanggung jawab atas standar kualitas makanan khusus kantin dari penerimaan barang, penyimpanan barang, pendataan barang, pendisplayan barang (penataan barang), hingga sampai ke penjualan
- 2) Pelayanan terhadap *customer*
- 3) Menjaga kualitas produk
- 4) Menjaga kebersihan dan sanitasi baik di produk dan area
- 5) Mencapai target penjualan
- 6) Meminimalisir angka kerugian dari kualitas buruk barang

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Carrefour Indonesia Plaza Tangerang City. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi fresh. Penelitian ini dilakukan terhadap 36 orang responden melalui penyebaran kuisioner. Deskripsi

responden disusun berdasarkan beberapa kriteria yaitu : jenis kelamin, masa kerja, umur dan pendidikan terakhir.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	30	83.3
Perempuan	6	16.7
Jumlah	36	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden atau 83,3%, sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden atau 16,7%. Menurut data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 orang atau 83,3%.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0
1 - 3 tahun	2	5.5
4 - 6 tahun	28	77.8
7 - 9 tahun	6	16.7
Jumlah	36	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 0 responden atau 0%, karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 2 responden atau 5,5%, karyawan yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 28 responden atau 77,8%, karyawan yang memiliki masa kerja 7 – 9 tahun sebanyak 6 responden atau 16,7%.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 20 tahun	0	0
21 - 30 tahun	33	91.7
31 - 40 tahun	3	8.3
Jumlah	36	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki usia kurang dari 20 tahun sebanyak 0 responden atau 0 %, karyawan yang memiliki usia 21 – 30 tahun sebanyak 33 Responden atau 91,7%, karyawan yang memiliki usia 31 – 40 tahun sebanyak 3 Responden atau 8,3%. Menurut data responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City responden terbanyak memiliki usia dari 21 tahun sampai 30 tahun dengan jumlah 33 orang atau 91,7%.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	35	97.2
S1	1	2.8
Jumlah	36	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 orang atau 97,2%, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 1 responden atau 2,8%. Menurut data responen tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah SMA dengan jumlah 35 orang atau 97,2%.

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik-karakteristik dasar menjadi statistik yang lebih sederhana melalui distribusi frekuensi, nilai mean, serta distribusi-distribusi item dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang sudah dikelompokkan selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel. Untuk ukuran deskriptifnya dengan pemberian angka baik dalam responden maupun dalam angka persentase. Makna nilai mean pada masing-masing item dan grand mean pada masing-masing variabel dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2009:64) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Interpretasi Mean Jawaban Responden

NO.	Nilai	Keterangan
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 - 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 - 3,40	Ragu-ragu
4	3,41 - 4,20	Setuju
5	4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Interval Kelas (c) = $(X_n - X_1) : k$

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 0,8$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata Item	Rata-rata indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X1.1.1	3	8.33	29	80.56	4	11.11	0	0.00	0	0.00	36	100	3.97	4
X1.1.2	3	8.33	31	86.11	2	5.56	0	0.00	0	0.00	36	100	4.03	
X1.2.1	2	5.56	32	88.89	2	5.56	0	0.00	0	0.00	36	100	4.00	3,98
X1.2.2	1	2.78	33	91.67	2	5.56	0	0.00	0	0.00	36	100	3.97	
X1.3.1	3	8.33	29	80.56	4	11.11	0	0.00	0	0.00	36	100	3.97	3,97
X1.3.2	2	5.56	31	86.11	3	8.33	0	0.00	0	0.00	36	100	3.97	
X1.4.1	21	58.33	11	30.56	3	8.33	1	2.78	0	0.00	36	100	4.44	4,43
X1.4.2	20	55.56	12	33.33	3	8.33	1	2.78	0	0.00	36	100	4.42	
X1.5.1	7	19.44	26	72.22	3	8.33	0	0.00	0	0.00	36	100	4.11	4,07
X1.5.2	3	8.33	31	86.11	2	5.56	0	0.00	0	0.00	36	100	4.03	
<i>Grand Mean Variabel (X_1)</i>												4.09	4,09	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

$X_{1.1.1}$: Kelancaran sirkulasi udara

- X_{1.1.2}:Suhu ruangan yang terjaga dengan baik
- X_{1.2.1} :Penerangan yang baik dalam ruangan kerja
- X_{1.2.2}:Penerangan yang merata di tempat kerja
- X_{1.3.1}:Tingkat kesesuaian musik yang diperdengarkan
- X_{1.3.2} :Volume musik yang diperdengarkan sesuai
- X_{1.4.1}:Kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga
- X_{1.4.2} : Tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja
- X_{1.5.1} :Jumlah personel keamanan cukup
- X_{1.5.2} :Terdapat jaminan atas keamanan karyawan

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik (X_1).Menunjukkan bahwa item untuk kelancaran sirkulasi udara ($X_{1.1.1}$) dari 36 responden, terdapat 3 responden atau 8,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden atau 80,55% yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.1}$ sebesar 3,97, hasil tersebut membuktikan bahwa sirkulasi udara diruang kerja sudah baik.

Item suhu ruangan yang terjaga dengan baik ($X_{1.1.2}$) dari 36 responden, terdapat 3 responden atau 8,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 86,11% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.1.2}$ sebesar 4,03 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa suhu ruangan sudah terjaga dengan baik.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata indikator sirkulasi udara ($X_{1.1}$) yaitu sebesar 4, dimana sirkulasi udara PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item penerangan yang baik dalam ruangan kerja ($X_{1.2.1}$) dari 36 responden, terdapat 2 responden atau 5,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau 89,89% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.2.1}$ sebesar 4,00 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa penerangan dalam ruangan kerja sudah baik.

Item penerangan yang merata di tempat kerja ($X_{1.2.2}$) dari 36 responden, terdapat 1 responden atau 2,78% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden atau 91,67% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.2.2}$ sebesar 3,97 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa penerangan di tempat kerja sudah merata dengan baik.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata indikator penerangan ($X_{1.2}$) yaitu sebesar 3,98, dimana penerangan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item tingkat kesesuaian musik yang diperdengarkan ($X_{1.3.1}$) dari 36 responden, terdapat 3 responden atau 8,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 29 responden atau 80,56% yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.3.1}$ sebesar 3,97 yang berarti baik, hasil tersebut sudah membuktikan bahwa tingkat kesesuaian musik yang diperdengarkan sudah sesuai.

Item volume musik yang diperdengarkan sesuai ($X_{1.3.2}$) dari 36 responden, terdapat 2 responden atau 5,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 86,11% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.3.2}$ sebesar 3,97 yang berarti baik, hasil tersebut sudah membuktikan bahwa Volume musik yang diperdengarkan sesuai.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata indikator musik di tempat kerja ($X_{1.3}$) yaitu sebesar 3,97, dimana musik di tempat kerja PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga ($X_{1.4.1}$) dari 36 responden, terdapat 21 responden atau 58,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden atau 30,56% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item

$X_{1.4.1}$ sebesar 4,44 yang berarti sangat baik, hasil tersebut membuktikan bahwa kebersihan lingkungan di tempat kerja selalu terjaga dengan sangat baik.

Item tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja ($X_{1.4.2}$) dari 36 responden, terdapat 20 responden atau 55,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden atau 33,33% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden atau 2,78% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.4.2}$ sebesar 4,42 yang berarti sangat baik, hasil tersebut membuktikan bahwa tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja sangat baik.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata indikator kebersihan ($X_{1.4}$) yaitu sebesar 4,43, dimana kebersihan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah sangat baik.

Item jumlah personel keamanan cukup ($X_{1.5.1}$) dari 36 responden, terdapat 7 responden atau 19,44% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 responden atau 72,22% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.5.1}$ sebesar 4,11 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa jumlah personel keamanan sudah mencukupi.

Item Terdapat jaminan atas keamanan karyawan ($X_{1.5.2}$) dari 36 responden, terdapat 3 responden atau 8,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 86,11% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{1.5.2}$ sebesar 4,03 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa Terdapat jaminan atas keamanan karyawan sudah baik.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata indikator keamanan ($X_{1.5}$) yaitu sebesar 4,07, dimana keamanan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Hasil analisis pada tabel 4.6 diperoleh nilai *grand mean* dan rata-rata indikator variabel lingkungan kerja fisik (X_1) yaitu sebesar 4,09. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X2.1.1	2	5.56	31	86.11	3	8.33	0	0.00	0	0.00	36	100	3.97	3,98
X2.1.2	2	5.56	32	88.89	2	5.56	0	0.00	0	0.00	36	100	4.00	
X2.2.1	4	11.11	28	77.78	4	11.11	0	0.00	0	0.00	36	100	4.00	3,98
X2.2.2	6	16.67	25	69.44	3	8.33	2	5.56	0	0.00	36	100	3.97	
X2.3.1	17	47.22	14	38.89	4	11.11	1	2.78	0	0.00	36	100	4.31	4,35
X2.3.2	20	55.56	10	27.78	6	16.67	0	0.00	0	0.00	36	100	4.39	
<i>Grand Mean</i> Variabel (X_2)												4.11	4,11	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.1.1}: Atasan memberikan tugas secara jelas

X_{2.1.2}: Pada setiap bagian terdapat penanggung jawab

X_{2.2.1}: Karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin

X_{2.2.2}: Karyawan memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan

X_{2.3.1}: Komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik

X_{2.3.2}: Antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2). Menunjukkan bahwa item untuk atasan memberikan tugas secara jelas ($X_{2.1.1}$) dari 36 responden, terdapat 2 responden atau 5,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 responden atau 86,11% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.1.1}$ sebesar 3,97 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa atasan sudah memberikan tugas secara jelas.

Item pada setiap bagian terdapat penanggung jawab ($X_{2.1.2}$) dari 36 responden, terdapat 2 responden atau 5,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau 89,89% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.1.2}$ sebesar 4,00 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan pada setiap bagian terdapat penanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diperoleh nilai rata-rata indikator hubungan atasan dengan bawahan ($X_{2.1}$) yaitu sebesar 3,98, dimana hubungan atasan dengan bawahan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin ($X_{2.2.1}$) dari 36 responden, terdapat 4 responden atau 11,11% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden atau 77,78% yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.2.1}$ sebesar 4,00 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan melaporkan tugas yang dikerjakan kepada pemimpin dilakukan secara rutin.

Item karyawan memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan ($X_{2.2.2}$) dari 36 responden, terdapat 6 responden atau 16,67% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden atau 69,44% yang menyatakan setuju, sebanyak 3 responden atau 8,33% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.2.2}$ sebesar 3,97 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan sudah memberikan gagasan atau masukan kepada pemimpin terkait tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diperoleh nilai rata-rata indikator hubungan antara karyawan dengan pemimpin ($X_{2.2}$) yaitu sebesar 3,98, dimana hubungan antara karyawan dengan pemimpin PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik ($X_{2.3.1}$) dari 36 responden, terdapat 17 responden atau 47,22% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak

14responden atau 38,89% yang menyatakan setuju, sebanyak 4responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1responden atau 2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.3.1}$ sebesar 4,31 yang berarti sangat baik, hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik.

Item antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan($X_{2.3.2}$) dari 36 responden, terdapat 20responden atau 55,56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 10responden atau 27,78% yang menyatakan setuju, sebanyak 6responden atau 16,67% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $X_{2.3.2}$ sebesar 4,39 yang berarti sangat baik, hasil tersebut membuktikan antar karyawan saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diperoleh nilai rata-rata indikator hubungan antar karyawan ($X_{2.3}$) yaitu sebesar 4,35, dimana hubungan karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City terjalin dengan baik.

Hasil analisis pada tabel 4.7 diperoleh nilai *grand mean* dan rata-rata indikator variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yaitu sebesar 4,11. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

3. Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
Y1.1.1	5	13.89	30	83.33	0	0.00	1	2.78	0	0.00	36	100	4.08	4,08
Y1.1.2	6	16.67	28	77.78	1	2.78	1	2.78	0	0.00	36	100	4.08	
Y1.2.1	7	19.44	25	69.44	4	11.11	0	0.00	0	0.00	36	100	4.08	4,11
Y1.2.2	9	25.00	23	63.89	4	11.11	0	0.00	0	0.00	36	100	4.14	
Y1.3.1	12	33.33	21	58.33	2	5.56	1	2.78	0	0.00	36	100	4.22	4,19
Y1.3.2	10	27.78	23	63.89	2	5.56	1	2.78	0	0.00	36	100	4.17	
<i>Grand Mean Variabel (Y)</i>												4.13	4,13	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

Y_{1.1.1}:Karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan

Y_{1.1.2}:Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Y_{1.2.1}:Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Y_{1.2.2}:Cekatan dalam melakukan pekerjaan

Y_{1.3.1}:Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Y_{1.3.2}:Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y).Menunjukkan bahwa item tentangkaryawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan(Y_{1.1.1}) dari36responden, terdapat 5responden atau13,89% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 30responden atau83,33% yang menyatakan setuju, sebanyak 0responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1responden atau2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item Y_{1.1.1} sebesar 4,08 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Item Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Y_{1.1.2}) dari 36 responden, terdapat 6responden atau16,67% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 28responden atau 77,78% yang menyatakan setuju, sebanyak

1 responden atau 2,78% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $Y_{1.1.2}$ sebesar 4,08 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sudah baik.

Berdasarkan pada tabel 4.8 diperoleh nilai rata-rata indikator kuantitas ($Y_{1.1}$) yaitu sebesar 4,08, dimana indikator kuantitas PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{1.2.1}$) dari 36 responden, terdapat 7 responden atau 19,44% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden atau 69,44% yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $Y_{1.2.1}$ sebesar 4,08 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Item yaitu Cekatan dalam melakukan pekerjaan ($Y_{1.2.2}$) dari 36 responden, terdapat 9 responden atau 25,00% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau 63,89% yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau 11,11% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $Y_{1.2.2}$ sebesar 4,14 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan karyawan cekatan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pada tabel 4.8 diperoleh nilai rata-rata indikator kualitas ($Y_{1.2}$) yaitu sebesar 4,11, dimana indikator kualitas PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Item yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{1.3.1}$) dari 36 responden, terdapat 12 responden atau 33,33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 58,33% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $Y_{1.3.1}$ sebesar 4,22 yang berarti sangat baik, hasil tersebut membuktikan bahwa sangat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Item menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu ($Y_{1.3.2}$) dari 36 responden, terdapat 10 responden atau 27,78% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau 63,89% yang menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau 5,56% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden atau 2,78% menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Mean untuk item $Y_{1.3.2}$ sebesar 4,17 yang berarti baik, hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu lalu.

Berdasarkan pada tabel 4.8 diperoleh nilai rata-rata indikator ketepatan waktu ($Y_{1.3}$) yaitu sebesar 4,19, dimana indikator ketepatan waktu karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

Hasil analisis pada tabel 4.8 diperoleh nilai *grand mean* dan rata-rata indikator variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 4,13. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City sudah baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai sig. > 0,05 artinya nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai sig. < 0,05 artinya nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat di tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52785957
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.798

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,798 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas atau dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari

Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan tolerance. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0.578	1.731
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.578	1.731

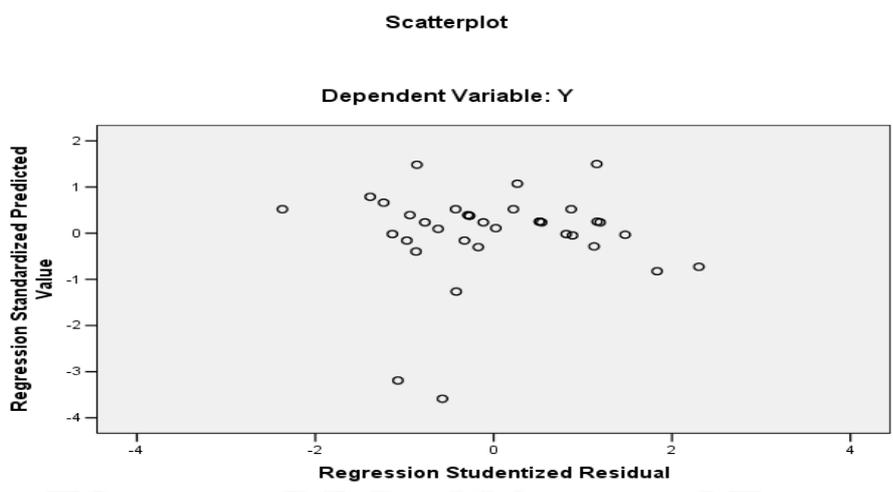
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8, hasil pengujian didapat bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik < 10 dan nilai tolerance > 0,1 artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan uji scatter plot pada perangkat lunak SPSS. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada scatter plot menyebar secara acak atau tidak membentuk pola.

Dari hasil pengujian pada grafik scatter plot didapat bahwa sebaran titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2018

E. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi menggunakan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja

Variabel bebas (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta (Constant)	3.715	3.574		1.039	0.306



Variabel bebas (Model)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0.241	0.113	0.325	2.120	0.042
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0.455	0.143	0.489	3.189	0.003

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan dari regresi linier berganda, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,715 + 0,241X_1 + 0,455X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

- a) Konstanta sebesar 3,715 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3,715.
- b) Nilai pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,241. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), besar pengaruh tersebut 0,241.
- c) Nilai pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,455. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), besar pengaruh tersebut 0,455.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) memiliki arah hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil

tersebut, apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) semakin baik maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.743	0.552	0.524

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diperoleh hasil koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel yang lain yaitu, kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja (Kuswandi, 2004:27).

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,743. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 - 0,8.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan secara simultan(bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Jika signifikansi $F < 0,05$ maka H_1 diterima, yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka dan H_1 ditolak, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat di lihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Uji F (bersama-sama)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.520	2	50.260	20.300	0.000
Residual	81.702	33	2.476		
Total	182.222	35			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 20,300. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 33) adalah sebesar 3,285. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $20,300 > 3,285$ atau nilai sig. $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti

H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel atau $-t$ hitung $> -t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Parsial (Uji t)

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	X1	2.120	2.035	0.042	Signifikan
	X2	3.189	2.035	0.003	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 2,120. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 33) adalah sebesar 2,035. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,120 > 2,035$ atau nilai sig t ($0,042$) $< \alpha$ (0.05) maka pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan..
- 2) Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 3,189. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 33) adalah sebesar 2,035. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,189 > 2,035$ atau nilai sig t ($0,003$) $< \alpha$ (0.05) maka pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan diketahui bahwa

kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik karena memiliki nilai koefisien paling besar.

G. Pembahasan

1. Gambaran Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *grand mean* dari distribusi jawaban responden pada dan rata-rata indikator variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4,09 yang artinya lingkungan kerja fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City dikategorikan baik. Rata-rata indikator tertinggi terletak pada indikator $X_{1.4}$ (kebersihan) sebesar 4,43 yang berarti berkategori sangat baik. Sementara rata-rata indikator terendah terletak pada indikator $X_{1.3}$ (Musik ditempat kerja) dengan nilai sebesar 3,97 yang masih termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *grand mean* dari distribusi jawaban responden dan rata-rata indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 4,11 yang artinya lingkungan kerja non fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City dikategorikan baik. Rata-rata indikator tertinggi terletak pada indikator $X_{2.3}$ (Hubungan antar karyawan) sebesar 4,39 yang berarti berkategori sangat baik. Sementara rata-rata indikator terendah terletak pada item $X_{2.1}$ dan $X_{2.2}$ (hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin) dengan nilai sebesar 3,98 yang masih termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *grand mean* dari distribusi jawaban responden dan rata-rata indikator pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 yang artinya bahwa karyawan merasa puas bekerja di PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. Rata-rata indikator tertinggi terletak pada indikator $Y_{1.3}$ (Ketepatan waktu) sebesar 4,08 yang berarti berkategori baik. Sementara rata-rata indikator terendah terletak pada indikator $Y_{1.1}$ (Ketepatan waktu) dengan nilai sebesar 4,08 yang masih termasuk dalam kategori baik.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F, nilai F hitung sebesar 20,300. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 33) adalah sebesar 3,285. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $20,300 > 3,285$ atau nilai sig. $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai R Square (R^2) diketahui variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,524 (52,4%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Kuswandi (2004:27) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmadhani (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. F yaitu $0,000 < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,042$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (alpha) sebesar $0,05$ maka variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Reksohadiprodjo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmadhani (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,0043$. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,003. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (alpha) sebesar 0,05 maka variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Sesuai dengan pendapat A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2013:5) yang menyatakan bahwa kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001:31) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmadhani (2014) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB IV

PENUTUP

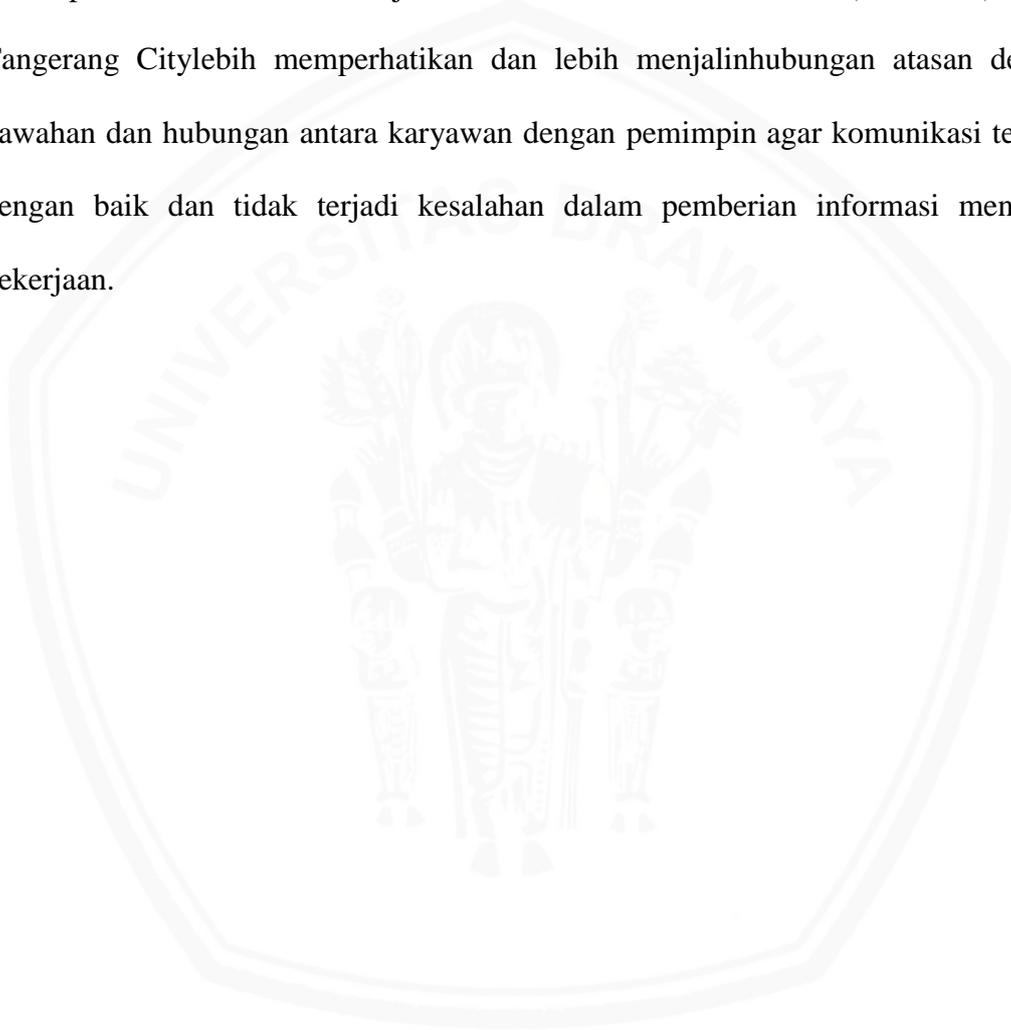
A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata atau *grand mean* distribusi jawaban responden dan rata-rata indikator untuk menilai variabel lingkungan kerja fisik (X1) yaitu sebesar 4,09, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu sebesar 4,11, dan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City baik, lingkungan kerja non fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City baik dan kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City baik.
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Diharapkan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City lebih memperhatikan mengenai pemasangan musik ditempat kerja yangsesuai dengan ketentuan agar karyawan nyaman saat bekerja.
2. Diharapkan atasanatau manajer PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Citylebih memperhatikan dan lebih menjalinhubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan dengan pemimpin agar komunikasi terjalin dengan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberian informasi mengenai pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 1999. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Keempat. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Faiqoh, Zulia Maharatun. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. Dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- J. Supranto. 2009. *Statistik, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode penelitian unruk penulisan skripsi dan tesis*. Seri Umum No.5. Cetakan Kedua. Jakarta : PPM.
- Kriyantono., R. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Mangkunegara, AP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. Tata Laksana Kantor. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 1986. Manajemen Personalialia. Cetakan keenam. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2014. Manajemen Administrasi Perkantoran. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Rachmadhani, Intan. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Riduwan. 2008. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung : Alfabeta.
- Sarasanti, Dwi Eka Sari. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang : Universitas Brawijaya.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1987. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES.
- Sudjana. 2003. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2004. Manajemen Operasional. Malang:Banyumedia.

Terry, George R. 2013. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta : Bumi aksara.

Tohardi, A. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.

Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

