

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN  
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ  
Surabaya)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana

pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**FADEL YUSUF RACHMADI  
NIM. 175030207111034**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG**

**2021**





MOTTO

**Saat Kamu Bertemu Pintu Kesempatan, Jangan Mengetuk. Tendang  
Pintunya, Lalu Tersenyum, dan Perkenalkan Diriku.**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja  
Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada  
Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)

Disusun oleh : Fadel Yusuf Rachmadi

NIM : 175030207111034

Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Malang, 30 Juni 2021

Dosen Pembimbing

Dr. Ika Ruhana S.Sos, M.Si

NIP. 19770522200604 2001





TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Rabu
Tanggal : 14 Juli 2021
Jam : 09.00
Skripsi atas nama : Fadel Yusuf Rachmadi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)

Dan dinyatakan

MAJELIS PENGUJI

Ketua

[Handwritten signature of Dr. Ika Ruhana S.Sos, M.Si]

Dr. Ika Ruhana S.Sos, M.Si
NIP. 19770522200604 2001

Anggota

[Handwritten signature of Heru Susilo, Drs, MA]

Heru Susilo, Drs, MA
NIP. 195912101986011001

Anggota

[Handwritten signature of M. Faisal Riza, Dr., S.Sos., M.Si]

M. Faisal Riza, Dr., S.Sos., M.Si
NIP. 197509022005011002

### PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)" 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 di dalam 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 (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang,  
Yang membuat pernyataan



Edel Yusuf Rasmadi  
NIM. 175030207111034

Scanned with CamScanner

## RINGKASAN

Fadel Yusuf Rachmadi, 2021. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)**. Dr. Ika Ruhana S.Sos., M.Si, 137 hal + xv.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya, pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya, dan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan**

## SUMMARY

Fadel Yusuf Rachmadi, 2021. *The Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance (Study on Regional Division Employees of PT XYZ Surabaya)*. Dr. Ika Ruhana S.Sos., M.Si, 137 hal + xv.

*This study aims to explain and analyze the effect of physical work environment variables on employee performance variables at PT XYZ Surabaya, the influence of non-physical work environment variables on employee performance variables at PT XYZ Surabaya, and the effect of physical work environment variables and non-physical work environment variables simultaneously on performance. employees of PT XYZ Surabaya.*

*The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The data analysis techniques used in this study are descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis (classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t test and F test) using program assistance. SPSS ver. 25.0.*

*The results showed that the physical work environment variable had a significant effect on employee performance variables, non-physical work environment variables had a significant effect on employee performance variables, and physical work environment variables and non-physical work environment variables simultaneously significantly affected employee performance variables.*

**Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud dan berjalan dengan lancar tanpa bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D selaku Dekan fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
2. Prof. Dr. Mochammad Al Musadieg, M.BA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Ibu Dr. Ika Ruhana S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, saran, dan pengetahuan selama melaksanakan bimbingan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua tercinta, adik yang selalu memberikan dukungan doa, materi, motivasi, semangat, dan kasih sayang sehingga penulis dapat



- menyelesaikan skripsi dengan baik dan teman terdekat penulis yang tiada henti menggarai, menemani, dan memberi dukungan untuk penulis.
7. Pimpinan, staf, dan karyawan PT. XYZ Surabaya yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
  8. Sahabat-sahabat perjuangan penulis dari awal maba hingga akhir perkuliahan (Putri Rizke, Fauzan, dan Neo) yang telah membantu dan memberikan semangat serta dorongan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
  9. Sahabat-sahabat penulis dari SMP yaitu Edo, Rafinsyah, dan Rakha yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
  10. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
  11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis maupun pihak yang membutuhkan.

Malang, Juni 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>MOTTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	7
I.3 Tujuan Penelitian.....	7
I.4 Kontribusi Penelitian.....	8
I.5 Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
II.1 Penelitian Terdahulu.....	11
II.2 Tinjauan Teoritis.....	24
II.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
II.2.2 Lingkungan Kerja.....	27
II.2.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	28
II.2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
II.2.5 Kinerja Karyawan.....	36
II.3 Hubungan Antar Variabel.....	40
II.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan.....	40
II.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan.....	40
II.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Kinerja Karyawan.....	42
II.4 Model Konsep & Model Hipotesis.....	42
II.4.1 Model Konsep.....	42
II.4.2 Model Hipotesis.....	43

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>46</b>
III.1 Jenis Penelitian.....	46
III.2 Lokasi Penelitian.....	46
III.3 Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	47
III.4 Populasi dan Sampel.....	53
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
III.6 Uji Instrumen.....	55
III.7 Analisis Data.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>64</b>
IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	64
IV.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
IV.4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	65
IV.4.3 Struktur Organisasi.....	66
IV.2 Gambaran Umum Responden.....	68
IV.2.1 Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
IV.2.2 Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia.....	69
IV.2.3 Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan.....	70
IV.2.4 Gambaran Umum Responden berdasarkan Bagian Kerja.....	71
IV.2.5 Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja.....	72
IV.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
IV.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	75
IV.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	84
IV.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	88
IV.4 Analisis Statistik Inferensial.....	94
IV.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	94
IV.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
IV.4.3 Uji Hipotesis.....	99
IV.4.4 Koefisien Determinasi.....	102
IV.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>107</b>
V.1 Kesimpulan.....	107
V.2 Saran.....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>111</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Tabel Kinerja Karyawan Divisi Kawasan ..... 5

Tabel 2. 1 Pemetaan Penelitian Terdahulu ..... 17

Tabel 2. 2 Pemetaan Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu ..... 21

Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian ..... 50

Tabel 3. 2 Skala Likert ..... 52

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas ..... 56

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas ..... 59

Tabel 4. 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden ..... 68

Tabel 4. 2 Distribusi Usia Responden ..... 70

Tabel 4. 3 Distribusi Pendidikan Responden ..... 70

Tabel 4. 4 Distribusi Bagian Responden ..... 71

Tabel 4. 5 Distribusi Masa Kerja Responden ..... 73

Tabel 4. 6 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban Responden ..... 75

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) ..... 75

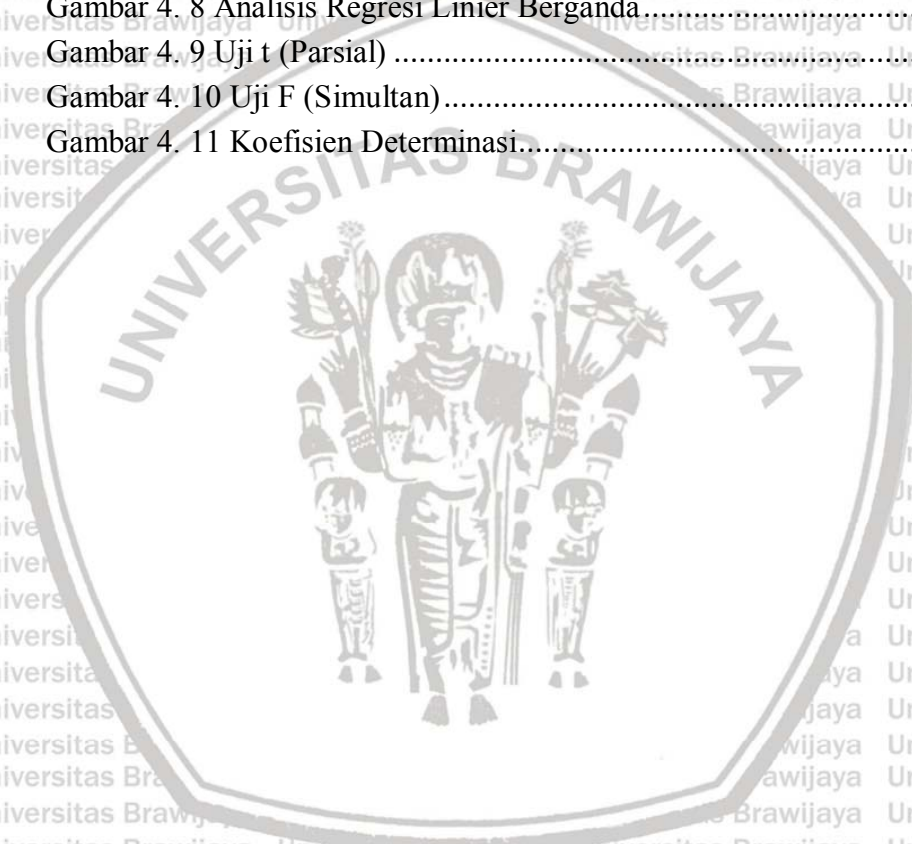
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ..... 85

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y) ..... 88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konsep .....	43
Gambar 2. 2 Model Hipotesis .....	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT XYZ Surabaya.....	67
Gambar 4. 4 Uji Kolmogrov-Smirnov .....	94
Gambar 4. 5 Uji Multikolonieritas.....	95
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas.....	96
Gambar 4. 8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
Gambar 4. 9 Uji t (Parsial) .....	100
Gambar 4. 10 Uji F (Simultan).....	101
Gambar 4. 11 Koefisien Determinasi.....	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian ..... 111

Lampiran 1. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)..... 117

Lampiran 1. 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ..... 123

Lampiran 1. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 124

Lampiran 1. 5 Hasil Uji Reliabilitas ..... 125

Lampiran 1. 6 Tabel Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)..... 126

Lampiran 1. 7 Tabel Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ..... 130

Lampiran 1. 8 Tabel Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 132

Lampiran 1. 9 Hasil Uji Normalitas..... 135

Lampiran 1. 10 Hasil Uji Multikolinieritas ..... 135

Lampiran 1. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... 135

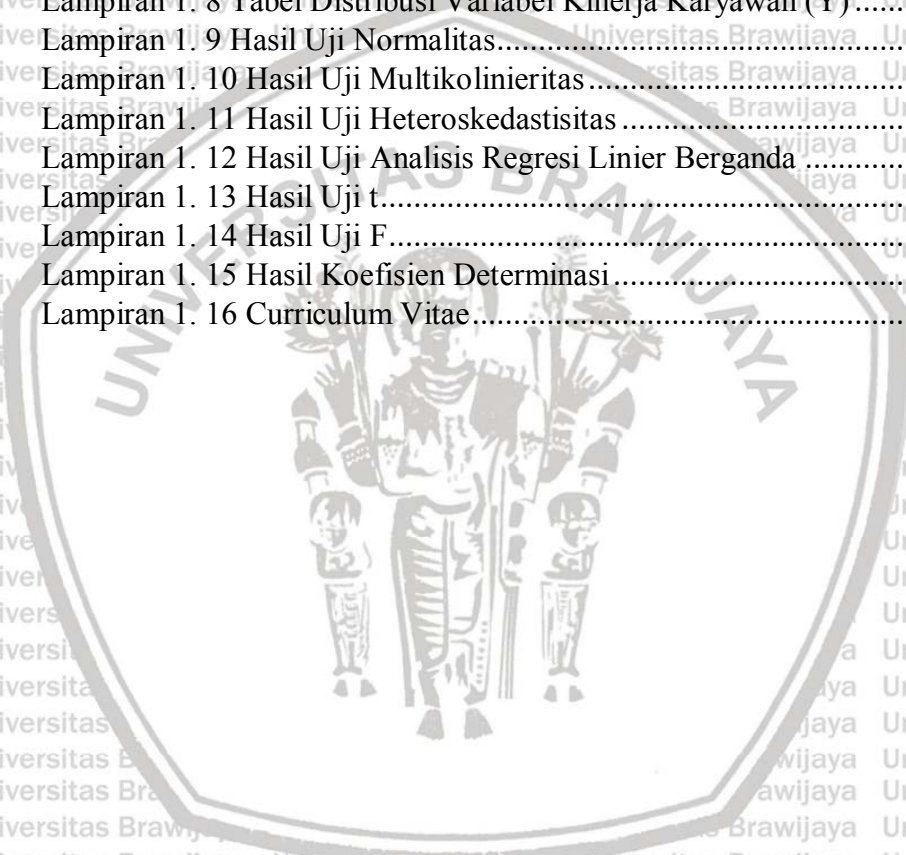
Lampiran 1. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda ..... 136

Lampiran 1. 13 Hasil Uji t..... 136

Lampiran 1. 14 Hasil Uji F..... 136

Lampiran 1. 15 Hasil Koefisien Determinasi ..... 136

Lampiran 1. 16 Curriculum Vitae..... 137



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam upaya untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya apabila tanpa manusia, meskipun teknologi semakin maju, perkembangan informasi yang semakin cepat, modal yang tersedia, dan bahan yang memadai (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak roda perusahaan, yang artinya sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, sehingga baik atau buruknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Kualitas yang ada pada diri karyawan dapat

dilihat dan diukur dari kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena hal tersebut mencerminkan kualitas karyawan yang ada di perusahaannya.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya. Sehingga, diperlukan perhatian yang lebih untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, agar perusahaan dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, perusahaan perlu untuk mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik dari dalam pribadi karyawan contohnya seperti motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, maupun luar pribadi karyawan contohnya seperti rancangan kerja dan lingkungan kerja.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan



kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan karena lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman akan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan semangat kerja yang optimal bagi para karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penggerak sehingga karyawan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat tercipta kinerja yang baik pula. Jika karyawan berada di lingkungan kerja yang buruk akan membuat kinerjanya menurun seperti karyawan menjadi malas, cepat lelah, dan menjadi tidak produktif dalam bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayati (2009) yang menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga

dicapainya suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

PT XYZ Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri galangan kapal yang berada di Surabaya, Jawa Timur. Berdasarkan website PT XYZ Surabaya, kegiatan bisnis utama dari PT XYZ Surabaya adalah memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, dan rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien. PT XYZ Surabaya memiliki visi yaitu menjadi perusahaan konstruksi di bidang industri maritim dan energi berkelas dunia dan misinya yaitu PT XYZ Surabaya adalah pembangun, pemelihara dan penyedia jasa rekayasa untuk kapal atas dan bawah permukaan serta *engineering procurement* dan *construction* dibidang energi, PT XYZ Surabaya adalah penyedia layanan terpadu yang ramah lingkungan untuk kepuasan pelanggan, PT XYZ Surabaya berkomitmen membangun kemandirian industri pertahanan dan keamanan matra laut, maritim dan energi kebanggaan nasional. PT XYZ Surabaya memiliki unit kerja yang terbagi menjadi 20 divisi. Pada penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian pada salah satu divisi, yaitu Divisi Kawasan, adapun alasannya karena Divisi Kawasan merupakan divisi yang dapat dikatakan memiliki tugas untuk menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang ada di PT XYZ Surabaya.

Divisi Kawasan adalah divisi yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang pengelolaan dan pemeliharaan gedung, infrastruktur, utilitas, aset perusahaan, tata ruang & tata graha, kebersihan & pertamanan, pencegahan & penanggulangan kebakaran serta pengadaan barang

& jasa non produksi serta sarana & prasarana perkantoran di lingkungan PT XYZ Surabaya. Dengan kata lain, divisi Kawasan memiliki tugas untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik yang ada di PT XYZ Surabaya. Agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat tercipta dan terpeliharanya lingkungan kerja pada PT XYZ Surabaya tentunya diperlukan kinerja karyawan pada divisi kawasan yang baik pula.

**Tabel 1. 1 Tabel Kinerja Karyawan Divisi Kawasan**

Rata-Rata <i>Performance Appraisal</i> tahun 2019	Rata-Rata <i>Performance Appraisal</i> tahun 2020
6,9	7,28

Sumber: PT XYZ Surabaya, Data diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan divisi Kawasan pada tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat. Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, PT XYZ Surabaya perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari salah satu karyawan Divisi Kawasan, lingkungan kerja fisik perusahaan tersebut berdasarkan tata ruang yang dimiliki dapat dikatakan sudah baik karena terdapat sekat-sekat yang memisahkan antara satu karyawan dengan karyawan lain. Hal ini akan memberikan karyawan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lalu, untuk pencahayaan, dikatakan cukup baik karena pencahayaan yang ada di ruangan-ruangan kerja cukup terang.

Selanjutnya, untuk temperatur di ruangan kerja, terasa masih kurang karena belum terdistribusinya *air conditioner* dengan baik dan masih terdapat ruangan yang menggunakan kipas angin sehingga ketika keadaan di luar ruangan sedang panas, ruangan tersebut masih terasa agak panas. Kebisingan di dalam ruangan cukup rendah dan keharuman di seluruh ruangan juga terjaga. Penataan warna dari segi tata letak ruangan sudah baik, tetapi untuk dekorasi ruangnya kurang terisi sehingga menyisakan tempat kosong dan ruangan masih terlihat belum rapi.

Adapun hal yang menjadi masalah penting yaitu adanya hama tikus di dalam lingkungan perusahaan PT XYZ Surabaya, hal itu ditandai dengan makanan ringan yang disimpan di kantor banyak yang dimakan oleh tikus. Lalu, untuk keamanan pada PT XYZ Surabaya dapat dinilai sangat baik karena PT XYZ Surabaya berada di Kawasan Berbasis Militer, sehingga sangat disiplin terkait dengan keamanan lingkungan. Sedangkan, untuk lingkungan kerja non fisik, masih terdapat beberapa karyawan di PT XYZ Surabaya yang mempunyai hubungan yang kurang baik atau terasa kurang nyaman dengan karyawan lain dikarenakan oleh miskomunikasi yang mengakibatkan kesalahpahaman diantara para karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antar karyawan ini kurang terjaga dengan baik.

Berdasarkan kondisi lingkungan kerja saat ini pada PT XYZ Surabaya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

## Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya)”

### I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya?
- 2) Apakah variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya?
- 3) Apakah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya?

### I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya

2) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan PT XYZ Surabaya

3) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya

#### **1.4. Kontribusi Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik berupa kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis.

##### **1) Kontribusi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif serta menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi untuk pengembangan penelitian dikemudian hari mengenai lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **2) Kontribusi Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik & non fisik, sehingga dapat dijadikan referensi perusahaan kedepannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.

## **I.5 Sistematika Pembahasan**

Secara garis besar, penelitian ini menyajikan sistematika pembahasan yang dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan terkait dengan penelitian yang dilakukan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyajikan tinjauan empiris yang meliputi penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti seperti teori lingkungan kerja fisik dan non fisik dan kinerja karyawan serta menjelaskan tentang hubungan antar

variabel yang diteliti dan model konsep dan model hipotesis pada penelitian ini.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan memuat tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrument, serta teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang gambaran umum obyek penelitian serta responden pada penelitian ini dan menjelaskan terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan meliputi hasil pengumpulan data, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan terkait dengan kesimpulan daripada hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis untuk kedepannya baik bagi obyek penelitian maupun untuk peneliti selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, non fisik, dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1. Yacinda (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory reasearch*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian *finance and administration* dan *marketing area* departemen pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.

## 2. Virgiyanti (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tanggerang City”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tanggerang City. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Fresh dengan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji

heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji F, uji T).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City baik, dan 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, variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Izzah et al. (2019)

Penelitian ini berjudul "*The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Daliatex Kusuma di Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan penelitian populasi. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Daliatex Kusuma dengan jumlah 60 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi 0,000, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Fakhri et al. (2020)

Penelitian ini berjudul "*The Influence of Non-Physical Work Environment on Employee Performance Through Emotional Intelligence as an Intervening Variable*". Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang. Sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel jenuh sebanyak 87 orang pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional dan kinerja pegawai dan variabel kecerdasan emosional dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Maulidiyah & Ilahi (2020)

Penelitian ini berjudul “*The impact of physical work environment on employee performance by job satisfaction as mediator*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pekerjaan fisik. lingkungan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi pustaka yang mendeskripsikan pengaruh antar variabel berdasarkan teori yang ada dan kajian empiris jurnal yang relevan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **6. Sitepu et al. (2020)**

Penelitian ini berjudul “*Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Medan yang berjumlah 137 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional

sampling yaitu jumlah sampel yang akan diambil pada 11 seksi di PT. MNC dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi karyawan di kantor PT. MNC Sky Vision Tbk Medan sebanyak 57 karyawan. Jenis dan sumber data primer menggunakan kuesioner dan wawancara, pengumpulan data sekunder dari dokumen resmi yang diterbitkan melalui studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan beberapa metode penelitian yang digunakan yaitu wawancara, angket dan studi dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan Smart-PLS 3 alat analisis.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara tidak langsung lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.

Tabel 2. 1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel analisis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yacinda (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dari suatu perusahaan terhadap kinerja karyawan.	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Analisis statistik inferensial (analisis regresi linier berganda)	1. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Virgiyanti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Mendeskripsikan tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 3. Kinerja (Y)	1. Uji Asumsi Klasik 2. Analisis regresi linier berganda 3. Uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji T	1. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

3.	Izzah <i>et al.</i> (2019)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance</i>	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Non-Physical Work Environment</i> (X1) 2. <i>Job Characteristics</i> (X2) 3. <i>Employee Performance</i> (Y)	Analisis regresi linier berganda	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Fakhri <i>et al.</i> (2020)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment on Employee Performance Through Emotional Intelligence as an Intervening Variable</i>	Menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel intervening.	1. <i>Non Physical Environment</i> (X) 2. <i>Emotional Intelligence</i> (Z) 3. <i>Employee Performance</i> (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	1. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. 2. Variabel kecerdasan emosional dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
5.	Maulidiyah dan Ilahi (2020)	<i>The Impact Of Physical Work Environment on Employee Performance by</i>	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap	1. <i>Physical Work Environment</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> 3. <i>Employee Performance</i>	Studi pustaka yang mendeskripsikan pengaruh antar variabel	1. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



Lanjutan Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

			kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pekerjaan fisik.		berdasarkan teori yang ada dan kajian empiris yang relevan.	2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
6.	Sitepu <i>et al.</i> (2020)	<i>Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan</i>	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	1. <i>Physical Work Environment</i> (X1) 2. <i>Non Physical Work Environment</i> (X2) 3. <i>Job Satisfaction</i> (Z) 4. <i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

					<p>6. Lingkungan kerja fisik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>7. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah, 2021

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yang paling mendasar adalah objek penelitian dan periode pengamatan, terdapat juga beberapa penggunaan variabel yang berbeda dan indikator yang digunakan dari tiap variabel tersebut juga terdapat yang berbeda. Selain itu, metode analisis data yang digunakan juga terdapat beberapa yang berbeda. Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah tabel persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang:

Tabel 2. 2 Pemetaan Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Penelitian Terdahulu
1.	Yacinda (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	1. Penggunaan variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik & Lingkungan Kerja Non Fisik) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang sama. 2. Jenis penelitian yang sama yaitu <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif.	1. Objek penelitian berbeda yaitu pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra.
2.	Virgiyanti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	1. Penggunaan variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik & Lingkungan Kerja Non Fisik) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang sama. 2. Penggunaan metode analisis yang sama yaitu Analisis regresi linier berganda dan Uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. 3. Jenis penelitian yang sama yaitu <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif.	1. Objek penelitian berbeda yaitu pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City. 2. Penggunaan indikator berbeda, yaitu: – Pada variabel lingkungan kerja fisik digunakan indikator yang bersumber dari Nitisemito (1986) yaitu sirkulasi udara, penerangan, musik di tempat kerja, kebersihan, dan keamanan. – Pada variabel kinerja karyawan digunakan indikator yang bersumber dari Dharma (1985) yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.
3.	Izzah <i>et al.</i> (2019)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on</i>	1. Penggunaan salah satu variabel bebas ( <i>Non-Physical Work Environment</i> ) dan variabel terikat ( <i>Employee Performance</i> ) yang sama. 2. Penggunaan salah satu metode analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda.	1. Objek penelitian berbeda yaitu pada PT. Deliatex Kusuma. 2. Penggunaan salah satu variabel bebas yang berbeda yaitu <i>Job Characteristics</i> .

Lanjutan Tabel 2.2 Pemetaan Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

		<i>Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung</i>		<p>3. Penggunaan indikator yang berbeda, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pada variabel lingkungan kerja non fisik digunakan indikator yang bersumber dari Wursanto (2009) yaitu <i>work procedure, work standards, the responsibility of the supervisor, clarity of duties, reward system, dan relationship between employees</i></li> <li>– Pada variabel kinerja karyawan digunakan indikator yang bersumber dari Mathis and Jackson (2006) yaitu <i>quantity, quality, employee reliability, presence, dan ability to cooperate.</i></li> </ul>
4.	Fakhri et al. (2020)	<i>The Influence of Non-Physical Work Environment on Employee Performance Through Emotional Intelligence as an Intervening Variable”.</i>	<p>1. Penggunaan salah satu variabel bebas (<i>Non-Physical Work Environment</i>) dan variabel terikat (<i>Employee Performance</i>) yang sama</p> <p>2. Penggunaan indikator dari variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sama</p>	<p>1. Objek penelitian berbeda yaitu pada Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang.</p> <p>2. Terdapat penggunaan variabel mediator yaitu <i>Emotional Intelligence</i>.</p> <p>3. Metode analisis yang digunakan berbeda yaitu metode analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).</p>
5.	Maulidiyah dan Ilahi (2020)	<i>The impact of physical work environment on employee performance by job satisfaction as mediator</i>	<p>1. Penggunaan salah satu variabel bebas (<i>Physical Work Environment</i>) dan variabel terikat (<i>Employee Performance</i>) yang sama</p>	<p>1. Objek penelitian berbeda yaitu berdasarkan teori yang ada dan kajian empiris jurnal yang relevan.</p> <p>2. Terdapat penggunaan variabel mediator yaitu <i>Job Satisfaction</i>.</p> <p>3. Metode analisis yang digunakan berbeda yaitu metode studi pustaka yang mendeskripsikan</p>

Lanjutan Tabel 2.2 Pemetaan Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

				<p>pengaruh antar variabel berdasarkan teori yang ada dan kajian empiris jurnal yang relevan.</p> <p>4. Jenis penelitian yang berbeda yaitu studi Pustaka.</p>
6.	Sitepu <i>et al.</i> (2020)	<i>Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan</i>	<p>1. Penggunaan variabel bebas (<i>Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment</i>) dan variabel terikat (<i>Employee Performance</i>) yang sama.</p> <p>2. Jenis penelitian yang sama yaitu <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>1. Objek penelitian berbeda yaitu pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.</p> <p>2. Terdapat penggunaan variabel mediator yaitu <i>Job Satisfaction</i>.</p> <p>3. Metode analisis yang digunakan berbeda yaitu <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>.</p>

Sumber: Studi literatur, 2021.

## II.2 Tinjauan Teoritis

### II.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan antar tenaga kerja agar efektif dan efisien yang bertujuan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedangkan, Kasmir (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang ada diperusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 11, yaitu:

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan menjadi kunci dari terwujudnya tujuan perusahaan



karena tanpa disiplin yang baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain-lain.

### II.2.2 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan, Sutrisno (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja

yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti *temperature*, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

##### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### II.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Moekijat (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan Kerja Fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja fisik diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor.

#### b. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2018) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kinerja karyawan, yaitu:

##### a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan melambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
2. Cahaya buatan, berupa lampu, yang terdiri dari 4 macam, yaitu:
  - a. Cahaya langsung
  - b. Cahaya setengah langsung
  - c. Cahaya tidak langsung
  - d. Cahaya setengah tidak langsung

#### b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki *temperature* berbeda. Tubuh manusia berusaha untuk mempertahankan dengan keadaan normal. Namun kemampuan manusia dalam menyesuaikan diri dengan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

#### c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

#### d) Sirkulasi Udara

Oksigen adalah gas yang sangat diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena akan mempengaruhi Kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan adanya cukup oksigen dan pengaruh psikologis karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja, kedua hal tersebut akan memberikan

kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu hobi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu:

1. Lamanya Kebisingan
2. Intensitas Kebisingan
3. Frekuensi Kebisingan

#### f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik).

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun

frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi ala mini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

1. Konsentrasi Bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan atau Satpam.

## II.2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa 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 mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2008).

b. Unsur-unsur Lingkungan kerja Non Fisik

Sumartono dan Sugianto (2004) mengemukakan terkait unsur-unsur lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan atasan (pimpinan) dengan karyawan

Hariandja (2002) mengemukakan bahwa penyampaian informasi atau gagasan dari pimpinan ke bawahan, meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin

Hubungan ini berupa penyampaian informasi dari karyawan kepada pimpinan perusahaan. Hariandja (2002) 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

Hariandja (2002) menyatakan bahwa 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, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan berpengaruh pada kinerja karyawan, karena jika hubungan antara karyawan tidak terjalin dengan harmonis maka akan terciptanya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

## II.2.5 Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kuswandi (2004) menyatakan bahwa terdapat 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, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan 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 pengetahuan 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.

### c. Indikator Kinerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## II.3 Hubungan Antar Variabel

### II.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Terry (2013) menyatakan bahwa 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. Salah satu jenis dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu contoh dari faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan di tempat kerja dimana ketika cahaya lampu di tempat kerja tidak terang atau redup, hal ini tentunya akan menghambat karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, Maulidiyah dan Ilahi (2020) bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Sitepu, Dalimunthe, dan Sembiring (2020) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### II.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Terry (2013) menyatakan bahwa 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. Salah satu jenis dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Salah satu contoh dari faktor lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan. Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, tentunya tidak terlepas dari kegiatan berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Apabila hubungan antara karyawan terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dari keadaan nyaman ini tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawan yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Izzah, Rini, dan Poernomo (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, Fakhri, Gilang, dan Mulya (2020) bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan Sitepu, Dalimunthe, dan Sembiring (2020) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **II.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Kinerja Karyawan**

Terry (2013) menyatakan bahwa 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. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, bersih, aman, nyaman dan dapat menciptakan hubungan antar karyawan dengan atasan atau sesama karyawan terjalin harmonis, akan membuat karyawan merasa nyaman, senang, dan bisa menjalankan aktivitas atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Virgiyanti (2018) bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **II.4 Model Konsep & Model Hipotesis**

### **II.4.1 Model Konsep**

Model konseptual dalam suatu penelitian adalah suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan logis antar faktor/variabel yang telah diidentifikasi



penting untuk menganalisis penelitian (Sinulingga, 2014) Berdasarkan tujuan teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Dimana model konsep dalam peneltian ini sebagai berikut:

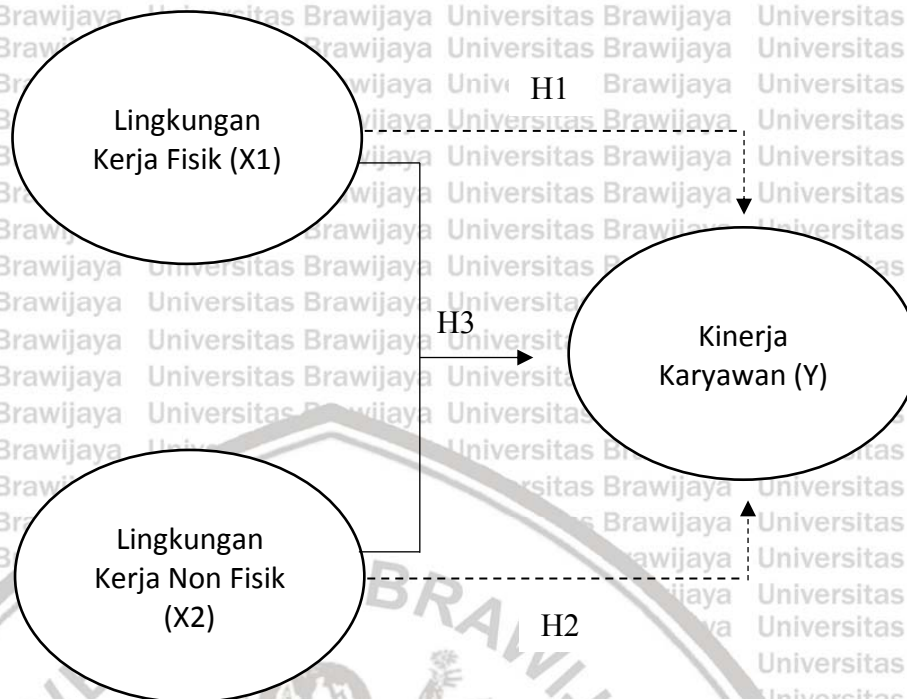


**Gambar 2. 1 Model Konsep**

Sumber: Data Diolah, 2021

#### **II.4.2 Model Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tujuan teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Dimana model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Model Hipotesis**

Sumber: Data Diolah, 2021

Keterangan:

—————> : Pengaruh simultan

----- : Pengaruh parsial

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesisnya adalah:

a. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya.

b. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya.

c. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT XYZ Surabaya.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### III.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun (2006) mengungkapkan bahwa *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian penjelasan didasarkan pada hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditentukan oleh penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya yang berlokasi Jl. Raya Hangtuh No. 000, RW.00, Ujung, Kec. Semampir, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60155. Alasan pemilihan lokasi penelitian pada

perusahaan ini adalah karena PT XYZ Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri galangan kapal dan telah ditetapkan sebagai salah satu objek vital nasional dimana pada perusahaan ini belum pernah dilakukan penelitian terhadap sumber daya manusianya dengan topik lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada PT XYZ Surabaya memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

### III.3 Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

#### III.3.1 Konsep

Singarimbun (2006) menyatakan konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Dalam penelitian ini, konsep yang digunakan adalah Lingkungan Kerja dan Kinerja.

#### III.3.2 Variabel

Sugiyono (2019) menyatakan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a. Variabel bebas atau independen

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik (X1) lingkungan kerja non fisik (X2).

b. Variabel terikat atau dependen

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### III.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari Lingkungan Kerja Fisik adalah:

- a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis ditempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja

- h. Warna
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

## 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)
- b. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- c. Hubungan antar karyawan

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja Fisik (X1) (Sedarmayanti, 2018)	Penerangan/ Cahaya (X1.1)	1. Sinar/cahaya dalam ruangan kerja terang (baik) 2. Distribusi cahaya dalam ruangan kerja merata
	Temperatur (X1.2)	1. Ruangan kerja terasa panas 2. Suhu dalam ruangan terjaga dengan baik
	Kelembaban (X1.3)	1. Tingkat kelembaban ruangan baik 2. Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh
	Sirkulasi Udara (X1.4)	1. Sirkulasi udara lancar 2. Udara segar dan bersih
	Kebisingan (X1.5)	1. Terdapat suara bising yang mengganggu 2. Kebisingan dapat diatasi karyawan
	Getaran Mekanis (X1.6)	1. Terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu 2. Getaran mekanis dapat diatasi karyawan
	Bau-bauan (X1.7)	1. Tidak ada bau-bauan yang mengganggu 2. Terdapat pewangi di setiap ruangan
	Warna (X1.8)	1. Warna dinding pada ruangan kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja 2. Penataan warna ruangan baik
	Dekorasi (X1.9)	1. Penataan dekorasi ruangan baik 2. Penataan letak perlengkapan baik
	Musik (X1.10)	1. Sesekali diperdengarkan suara musik di ruangan 2. Volume musik yang diperdengarkan sesuai
	Keamanan (X1.11)	1. Terdapat satuan keamanan 2. Karyawan merasa terlindungi



Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> ) (Hariandja, 2002)	Hubungan atasan dengan bawahan (X <sub>2.1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi antara atasan dengan karyawan baik</li> <li>2. Penyampaian informasi (tugas) jelas</li> </ol>
	Hubungan antara karyawan dengan pemimpin (X <sub>2.2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan</li> <li>2. Penyampaian laporan pelaksanaan tugas dilakukan dengan baik</li> <li>3. Penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik</li> </ol>
	Hubungan antara karyawan (X <sub>2.3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik</li> <li>2. Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2006)	Kualitas (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas</li> <li>2. Hasil pekerjaan sesuai dengan standard/target</li> </ol>
	Kuantitas (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditugaskan.</li> <li>2. Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya</li> </ol>
	Ketepatan Waktu (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</li> <li>2. Memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan</li> </ol>
	Efektivitas (Y.4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif</li> <li>2. Mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif</li> </ol>
	Kemandirian (Y.5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menyelesaikan sendiri tugasnya dengan baik</li> <li>2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan dari atasan</li> </ol>
	Komitmen Kerja (Y.6)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan</li> </ol>

	2. Memiliki komitmen terhadap perusahaan
--	------------------------------------------

Sumber: Studi literatur, 2021

### III.3.4 Skala Pengukuran

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Dalam penelitian ini digunakan skala *Likert*. Sugiyono (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert, memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut ini tabel pemberian skor terhadap jawaban responden dalam kuesioner:

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No.	Jawaban	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

### III.4 Populasi dan Sampel

#### III.4.1 Populasi

Sugiyono (2019) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya yang berjumlah 41 karyawan.

#### III.4.2 Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2010) menyatakan bahwa dalam sebuah penelitian, apabila populasinya kurang dari 100 sampel yang diambil adalah keseluruhan populasi, tetapi apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 sampel yang diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, peneliti dalam penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi dalam penelitian. Sehingga, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya.

### III.5 Teknik Pengumpulan Data

#### III.5.1 Sumber Data

##### a) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan Divisi Kawasan PT. PAL Indoneisa (Persero).

##### b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Pada penelitian ini data sekunder yang diperoleh secara *offline* adalah dokumen-dokumen pada Divisi Kawasan yang dapat membantu menyajikan informasi pada skripsi ini seperti laporan kinerja karyawan dan dokumen kepegawaian serta secara *online* adalah dokumen PT XYZ Surabaya yang membantu menyajikan informasi pada skripsi ini seperti gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, kegiatan bisnis perusahaan, visi dan misi, dan struktur organisasi.

#### III.5.2 Teknik Pengumpulan Data

##### a) Survei

Asmadi Alsa (2004) menyatakan bahwa rancangan survei adalah prosedur dimana peneliti melaksanakan survei atau memberikan angket atau skala pada satu sampel untuk mendeskripsikan sikap, opini, perilaku, atau karakteristik responden, dari hasil survei ini peneliti membuat *claim* tentang kecenderungan yang ada di dalam populasi.

### b) Kuesioner

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencari data perusahaan yang diperlukan untuk penelitian, seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, dan lain sebagainya yang dapat menunjang penelitian.

## III.6 Uji Instrumen

### III.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2014) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2006), yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi x dan y

n = jumlah responden

x = skor item

y = skor total

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 25.0. Seluruh item soal kuisioner akan diuji satu persatu dengan melihat skor signifikansi. Apabila skor signifikansi kedua sisi  $\leq 0,05$  maka item pengujian dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Item	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	X1.1.1	0,005	Valid
		X1.1.2	0,024	Valid
	X1.2	X1.2.1	0,017	Valid
		X1.2.2	0,047	Valid
	X1.3	X1.3.1	0,017	Valid
		X1.3.2	0,018	Valid
	X1.4	X1.4.1	0,002	Valid
		X1.4.2	0,001	Valid
	X1.5	X1.5.1	0,025	Valid
		X1.5.2	0,021	Valid

	X1.6	X1.6.1	0,000	Valid
		X1.6.2	0,008	Valid
	X1.7	X1.7.1	0,016	Valid
		X1.7.2	0,000	Valid
	X1.8	X1.8.1	0,048	Valid
		X1.8.2	0,000	Valid
	X1.9	X1.9.1	0,000	Valid
		X1.9.2	0,001	Valid
	X1.10	X1.10.1	0,044	Valid
		X1.10.2	0,011	Valid
	X1.11	X1.11.1	0,027	Valid
		X1.11.2	0,001	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	X2.1.1	0,000	Valid
		X2.1.2	0,000	Valid
	X2.2	X2.2.1	0,000	Valid
		X2.2.2	0,000	Valid
		X2.2.3	0,029	Valid
	X2.3	X2.3.1	0,002	Valid
X2.3.2		0,003	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	Y.1.1	0,011	Valid
		Y.1.2	0,000	Valid
	Y.2	Y.2.1	0,000	Valid

	Y.2.2	0,008	Valid
Y.3	Y.3.1	0,024	Valid
	Y.3.2	0,013	Valid
Y.4	Y.4.1	0,002	Valid
	Y.4.2	0,000	Valid
Y.5	Y.5.1	0,020	Valid
	Y.5.2	0,007	Valid
Y.6	Y.6.1	0,003	Valid
	Y.6.2	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa item-item data hasil kuisioner penelitian ini telah bersifat valid karena memiliki nilai signifikansi pada nilai total seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) kurang dari 0,05.

### III.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat kuisioner suatu penelitian dapat dipercaya (Suryabrata, 2004). Hasil pengukuran untuk data penelitian harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantaban. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah berulang-ulang dilakukan terhadap subjek dalam kondisi yang sama sehingga menjamin kehandalannya.

Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode uji *Alpha*



*Cronbach*, dengan indikasi data dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6. Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian Reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	44

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa nilai hasil pengujian Cronbach Alpha sebesar  $0,748 > 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa item-item data hasil kuisisioner penelitian ini telah reliabel.

### III.7 Analisis Data

Data yang didapatkan sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### III.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan

atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengelola data dan mentabulasikan ke dalam bentuk tabel frekuensi dan kemudian melakukan pembahasan data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dalam pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah atau presentase.

### III.7.2 Analisis Statistik Inferensial

#### a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

##### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik menggunakan grafik histogram, P-Plot, serta dapat dilakukan dengan melalui uji *Kolmogorov-Sminov*. Pada penelitian ini,

untuk uji normalitas digunakan uji *Kormogolov-Smirnov Test*, dimana apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data memiliki distribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik sebaiknya tidak memiliki korelasi diantara variabel independen. Pada penelitian ini, untuk uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana apabila nilai dari *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10, maka dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, untuk uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu uji Glejser. Pada uji Glejser, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

## b) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi digunakan sebagai alat untuk menganalisis tentang hubungan seberapa jauh perubahan variabel terikat terjadi saat variabel bebas berubah

nilainya (Sugiyono, 2016). Analisis regresi juga berguna untuk menentukan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Variabel terikat

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel bebas

### c) Uji Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Uji t disebut juga dengan uji signifikansi individual. Uji t akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang telah dirumuskan peneliti diterima atau ditolak.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung. Hasil dari t hitung akan dibandingkan dengan t tabel yang didapatkan menggunakan taraf nyata 0.05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $\alpha < 0.05$  dan t hitung  $>$  t tabel, terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel uji.

2. Apabila  $\alpha > 0.05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

## 2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan  $f$  tabel dengan  $f$  hitung. Hasil dari  $f$  hitung akan dibandingkan dengan  $f$  tabel yang didapatkan menggunakan taraf nyata 0.05 ( $\alpha=5\%$ ). Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $\alpha < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $\alpha > 0.05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### IV.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pendirian PT XYZ Surabaya bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama MARINE ESTABLISHMENT (ME) dan diresmikan oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Pada tanggal 15 April 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1980, status perusahaan PT XYZ Surabaya berubah dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas.

Sesuai tujuan awal pendiriannya sebagai pusat keunggulan industri maritim nasional, PT XYZ Surabaya telah membuktikan reputasinya sebagai kekuatan utama di dalam pengembangan industri maritim nasional. Di dalam upaya memperkuat pondasi bagi pengembangan industri maritim, PT XYZ Surabaya senantiasa bekerja keras untuk menyampaikan dan menyebarluaskan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan kepada masyarakat luas terkait industri maritim nasional tersebut.

Usaha PT XYZ Surabaya ini merupakan langkah besar Indonesia untuk memasuki industri global bidang pertahanan. Dengan posisinya sebagai pemandu utama alutista matra laut, maka pada masa mendatang PT XYZ Surabaya akan

terus meningkatkan kemampuannya untuk dapat berperan dalam Driving Synergy to Global Maritime Access. Peran penting dari PT XYZ Surabaya ini akan membawa industri maritim Indonesia kepada pemenuhan pasar maritim secara global.

Kegiatan bisnis utama dari PT XYZ Surabaya, meliputi:

1. Memproduksi kapal perang dan kapal niaga
2. Memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal
3. Rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien

Saat ini kemampuan dan kualitas rancang bangun dari PT XYZ Surabaya telah diakui pasar internasional. Kapal-kapal produksi PT XYZ Surabaya telah melayari perairan internasional di seluruh dunia.

#### IV.4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### a. Visi

Visi dari PT XYZ Surabaya adalah "Perusahaan Konstruksi di Bidang Industri Maritim dan Energi Berkelas Dunia"

##### b. Misi

1. Kami Adalah Pembangun, Pemelihara Dan Penyedia Jasa Rekayasa Untuk Kapal Atas Dan Bawah Permukaan Serta Engineering Procurement Dan Construction Dibidang Energi.

2. Kami Adalah Penyedia Layanan Terpadu Yang Ramah Lingkungan Untuk Kepuasan Pelanggan.

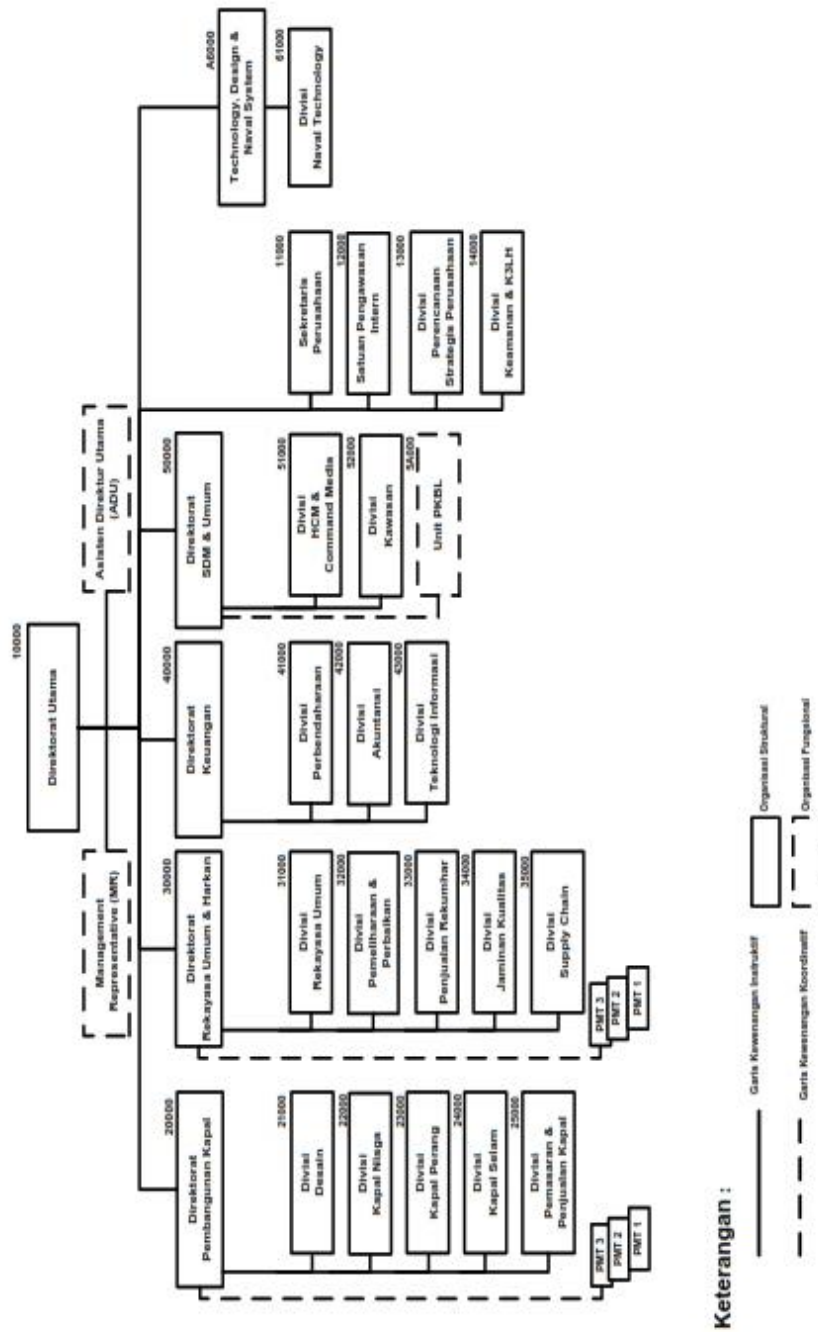
3. Kami Berkomitmen Membangun Kemandirian Industri Pertahanan Dan Keamanan Matra Laut, Maritim Dan Energi Kebanggaan Nasional.

#### IV.4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT XYZ Surabaya terdiri dari 5 Direktorat dan 18 Divisi yaitu Direktorat Utama, Direktorat Pembangunan Kapal yang didalamnya ada Divisi Desain, Divisi Kapal Niaga, Divisi Kapal Perang, Divisi Kapal Selam, dan Divisi Pemasaran & Penjualan Kapal, Direktorat Rekayasa Umum & Harkan yang didalamnya ada Divisi Rekayasa Umum, Divisi Pemeliharaan & Perbaikan, Divisi Penjualan Rekumhar, Divisi Jaminan Kualitas, dan Divisi Supply Chain, Direktorat Keuangan yang didalamnya ada Divisi Perbendaharaan, Divisi Akuntansi, dan Divisi Teknologi Informasi, dan Direktorat SDM & Umum yang didalamnya ada Divisi Human Capital Management & Command Media dan Divisi Kawasan, serta terdapat Divisi Perencanaan Strategis Perusahaan, Divisi Kemanaan & K3LH, dan Divisi Naval Technology. Berikut ini adalah struktur organisasi PT XYZ Surabaya:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT XYZ Surabaya



Sumber: PT XYZ Surabaya, 2021

## IV.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum mengenai responden ini disajikan melalui data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian yang merupakan karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya.

Dari data yang telah dikumpulkan tersebut, peneliti memetakan gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bagian kerja, dan masa kerja.

### IV.2.1 Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4. 1 Distribusi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Pria	31	75,7
Wanita	10	24,3
Total	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 31 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang yang menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin wanita.

#### IV.2.2 Gambaran Umum Responden berdasarkan Usia

Untuk menentukan jumlah kelas interval dihitung dengan menggunakan rumus Struges (Sanusi,2016), yaitu sebagai berikut:

$$K = 1 + 3.3 \log n$$

Keterangan:

K = Banyak kelas

n = Banyak data

log = Logaritma

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$K = 1 + 3.3 \log 40$$

K = 6.28 dibulatkan menjadi 6 kelas

Maka dalam penelitian ini, perhitungan untuk besarnya interval kelas adalah:

Range = data terbesar – data terkecil

$$i = \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}}$$

$$i = \frac{(52-21)}{6}$$

i = 5.17 dibulatkan menjadi 5

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah kelas usia sebanyak 6 dan interval kelasnya sebesar 5. Gambaran responden berdasarkan kelompok usia pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2 Distribusi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 – 25	6	14,6
26 – 30	8	19,5
31 – 35	14	34,1
36 – 40	6	14,6
41 – 45	4	9,8
≥ 46	3	7,4
Total	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dibagi menjadi 7 kelas usia. Usia 21 - 25 tahun sebanyak 6 orang, usia 26 – 30 tahun sebanyak 8 orang, usia 31 - 35 tahun sebanyak 14 orang, usia 36 – 40 tahun sebanyak 6 orang, usia 41 – 45 tahun sebanyak 4 orang, usia ≥ 46 sebanyak 3 orang. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT XYZ Surabaya pada rentang usia antara 31 – 35 yaitu sebanyak 14 orang.

#### IV.2.3 Gambaran Umum Responden berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan kelompok tingkat pendidikan pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4. 3 Distribusi Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	17	41,5

D3	3	7,3
D4	4	9,7
S1	16	39
S2	1	2,5
Total	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 17 orang, D3 sebanyak 3 orang, D4 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 16 orang dan S2 sebanyak 1 orang, dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK/Sederajat dan S1. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan akhir karyawan PT XYZ Surabaya yang paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 16 orang.

#### IV.2.4 Gambaran Umum Responden berdasarkan Bagian Kerja

Gambaran responden berdasarkan kelompok bagian pekerjaan pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4. 4 Distribusi Bagian Kerja Responden**

Bagian	Jumlah	Presentase (%)
Kepala Divisi	1	2,5
Perencanaan Tata Ruang	10	24,4
Pengadaan Non Produksi	9	22
Fasilitas & Utilitas	21	51,2
Total	41	100

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang memiliki posisi kepala divisi sebanyak 1 orang, bagian perencanaan tata ruang sebanyak 10 orang, bagian pengadaan non produksi sebanyak 9 orang, bagian fasilitas & utilitas sebanyak 21 orang.

#### IV.2.5 Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja

Untuk menentukan jumlah kelas interval dihitung dengan menggunakan rumus Struges (Sanusi, 2016), yaitu sebagai berikut:

$$K = 1 + 3.3 \log n$$

Keterangan:

K = Banyak kelas

n = Banyak data

log = Logaritma

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$K = 1 + 3.3 \log 40$$

$K = 6.28$  dibulatkan menjadi 6 kelas

Maka dalam penelitian ini, perhitungan untuk besarnya interval kelas adalah:

Range = data terbesar – data terkecil

$$i = \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}}$$

$$i = \frac{(30-1)}{6}$$

$$6$$

$i = 4.83$  dibulatkan menjadi 5

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah kelas usia sebanyak 6 dan interval kelasnya sebesar 5. Gambaran responden berdasarkan kelompok masa kerja pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4. 5 Distribusi Masa Kerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	17	41,5
6 – 10 Tahun	13	31,7
11 – 15 Tahun	5	12,2
16 – 20 Tahun	3	7,3
21 – 25 Tahun	1	2,4
≥ 26	2	4,9
Total	41	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dibagi menjadi 6 kelas masa kerja. Masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 17 orang, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang, masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 5 orang, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang, masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang, masa kerja ≥ 26 tahun sebanyak 2 orang. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lamanya masa kerja karyawan PT XYZ Surabaya paling banyak ialah 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang.

### IV.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing item dari setiap variabel yang diperoleh dari jawaban responden. Dalam penelitian ini terdapat variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja Karyawan (X2). Melalui tabel distribusi dari setiap variabel, dapat diketahui frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk masing-masing item. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan dari PT XYZ Surabaya. Untuk mengetahui tingkat skor rata-rata, masing-masing item dan indikator dikelompokkan dalam besarnya interval dari skor skala *Likert* dengan menggunakan rumus menurut Supranto (2008), yaitu:

$$c = \frac{X_n - x_1}{k}$$

Keterangan:

c = besaran interval

X<sub>n</sub> = nilai skor terbesar

X<sub>1</sub> = nilai skor terkecil

k = banyaknya kelas

Maka dalam penelitian ini, perhitungan untuk besarnya interval kelas adalah:

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan besaran interval kelas diatas, maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah:



**Tabel 4. 6 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban Responden**

No.	Interpretasi	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	>4.2 – 5
2	Setuju	>3.4 – 4.2
3	Cukup Setuju	>2.6 – 3.4
4	Tidak Setuju	>1.80 – 2.6
5	Sangat Tidak Setuju	1 – 1.80

Sumber: Data diolah, 2021

Berikut pemaparan mengenai distribusi frekuensi masing-masing variabel:

#### IV.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) pada penelitian ini diukur melalui 22 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden dan presentase dari masing-masing item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1):

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

Item	SS		S		RG		TS		STS		Mean Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1.1	6	15,0	28	70,0	2	5,0	4	10,0	0	0,0	3,90
X1.1.2	3	7,5	28	70,0	8	20,0	1	2,50	0	0,0	3,82
X1.2.1	0	0,0	8	20,0	8	20,0	22	55,0	2	5,0	2,55
X1.2.2	2	5,0	22	55,0	16	40,0	0	0,0	0	0,0	3,65
X1.3.1	2	5,0	36	90,0	1	2,50	1	2,50	0	0,0	3,97

X1.3.2	2	5,0	33	82,5	5	12,5	0	0,0	0	0,0	3,92
X1.4.1	3	7,5	29	72,5	6	15,0	2	5,0	0	0,0	3,82
X1.4.2	3	7,5	31	77,5	6	15,0	0	0,0	0	0,0	3,92
X1.5.1	1	2,5	8	20,0	8	20,0	21	52,5	2	5,0	2,62
X1.5.2	0	0,0	35	87,5	4	10,0	1	2,5	0	0,0	3,85
X1.6.1	0	0,0	6	15,0	6	15,0	26	65,0	2	5,0	2,40
X1.6.2	0	0,0	36	90,0	4	10,0	0	0,0	0	0,0	3,90
X1.7.1	2	5,0	33	82,5	3	7,5	2	5,0	0	0,0	3,87
X1.7.2	1	2,5	15	37,5	19	47,5	4	10,0	1	2,5	3,27
X1.8.1	3	7,5	28	70,0	8	20,0	1	2,5	0	0,0	3,82
X1.8.2	0	0,0	24	60,0	14	35,0	2	5,0	0	0,0	3,55
X1.9.1	0	0,0	22	55,0	18	45,0	0	0,0	0	0,0	3,55
X1.9.2	3	7,5	15	37,5	22	55,0	0	0,0	0	0,0	3,52
X1.10.1	4	10,0	22	55,0	13	32,5	1	2,5	0	0,0	3,72
X1.10.2	7	17,5	23	57,5	5	12,5	5	12,5	0	0,0	3,80
X1.11.1	6	15,0	34	85,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,15
X1.11.2	1	2,5	24	60,0	9	22,5	5	12,5	1	2,5	3,47
<i>Grand Mean Lingkungan Kerja Fisik (X1)</i>											3,59

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan:

X1.1.1 Sinar/cahaya dalam ruangan terang (baik)

X1.1.2 Distribusi cahaya dalam ruangan kerja merata

X1.2.1 Ruang kerja terasa panas

X1.2.2 Suhu dalam ruangan kerja terjaga dengan baik

X1.3.1 Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh

X1.3.2 Tingkat kelembaban ruangan baik

X1.4.1 Sirkulasi udara lancar

X1.4.2 Udara segar dan bersih

X1.5.1 Terdapat suara bising yang mengganggu

X1.5.2 Kebisingan dapat diatasi karyawan

X1.6.1 Terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu

X1.6.2 Getaran mekanis dapat diatasi karyawan

X1.7.1 Tidak ada bau-bauan yang mengganggu

X1.7.2 Terdapat pewangi di setiap ruangan

X1.8.1 Warna dinding pada ruangan kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja

X1.8.2 Penataan warna ruangan baik

X1.9.1 Penataan dekorasi ruangan baik

X1.9.2 Penataan letak perlengkapan baik

X1.10.1 Sesekali diperdengarkan suara musik di ruangan

X1.10.2 Volume musik yang diperdengarkan sesuai

X1.11.1 Terdapat satuan keamanan

X1.11.2 Karyawan merasa terlindungi

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa jawaban dari 40 responden pada item X1.1.1 dengan pernyataan “ Sinar/cahaya dalam ruangan terang (baik)” terdapat 6 responden atau 15,0% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 70,0% menyatakan setuju, 2 responden atau 5,0% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 10,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 3,90 yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa sinar/cahaya dalam ruangan kerja mereka terang (baik).

Pada item X1.1.2 dengan pernyataan “Distribusi cahaya dalam ruangan kerja merata” menunjukkan bahwa 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 70,0% menyatakan setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 3,82 yang menunjukkan bahwa responden setuju distribusi cahaya dalam ruangan kerja mereka merata.

Pada item X1.2.1 dengan pernyataan “Ruangan kerja terasa panas” menunjukkan bahwa 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 22 responden atau 55,0% tidak setuju, 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan jawaban rata-rata responden 2,55 yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju ruangan kerja terasa panas.

Pada item X1.2.2 dengan pernyataan “Suhu dalam ruangan kerja terjaga dengan baik” menunjukkan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 22

responden atau 55,0% menyatakan setuju, 16 responden atau 40% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,65 yang menunjukkan bahwa responden setuju suhu dalam ruangan kerja terjaga dengan baik.

Pada item X1.3.1 dengan pernyataan “Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh” menunjukkan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 90,0% menyatakan setuju, 1 responden atau 2,5% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,97 yang menunjukkan bahwa responden setuju kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh karyawan.

Pada item X1.3.2 dengan pernyataan “Tingkat kelembaban ruangan baik” menunjukkan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,92 yang menunjukkan bahwa responden setuju tingkat kelembaban ruangan baik pada ruang kerja mereka.

Pada item X1.4.1 dengan pernyataan “Sirkulasi udara lancar” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 72,5% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 5,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,82 yang

menunjukkan bahwa responden setuju sirkulasi udara pada ruang kerja mereka lancar.

Pada item X1.4.2 dengan pernyataan “Udara segar dan bersih” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 77,5% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,92 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan udara pada ruang kerja mereka terasa segar dan bersih.

Pada item X1.5.1 dengan pernyataan “Terdapat suara bising yang mengganggu” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 21 responden atau 52,5% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 2,62 yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju terhadap suara bising yang mengganggu pada ruang kerja mereka.

Pada item X1.5.2 dengan pernyataan “Kebisingan dapat diatasi karyawan” menunjukkan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 87,5% menyatakan setuju, 4 responden atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,85 yang menunjukkan bahwa responden setuju kebisingan dapat diatasi karyawan.

Pada item X1.6.1 dengan pernyataan “Terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu” menunjukkan 0 responden atau 0,0% menyatakan

sangat setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,5% menyatakan ragu-ragu, 26 responden atau 65,0% menyatakan tidak setuju, dan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 2,40 yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju adanya getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu karyawan.

Pada item X1.6.2 dengan pernyataan “Getaran mekanis dapat diatasi karyawan” menunjukkan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat setuju, 36 responden atau 90,0% menyatakan setuju, 4 responden atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,90 yang menunjukkan bahwa responden setuju getaran mekanis dapat diatasi karyawan.

Pada item X1.7.1 dengan pernyataan “Tidak ada bau-bauan yang mengganggu” menunjukkan 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 3 responden atau 7,5% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 5,0% menyatakan tidak setuju, 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,87 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan tidak adanya bau-bauan yang mengganggu karyawan.

Pada item X1.7.2 dengan pernyataan “Terdapat pewangi di setiap ruangan” yang mengganggu” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 15 responden atau 37,5% menyatakan setuju, 19 responden atau 47,5% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 10,0% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban

responden yaitu 3,27 yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju terdapat pewangi di setiap ruang kerja mereka.

Pada item X1.8.1 dengan pernyataan “Warna dinding pada ruangan kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 70,0% menyatakan setuju, 8 responden atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,82 yang menunjukkan bahwa responden setuju warna dinding pada ruang kerja mereka mendukung keadaan pikiran mereka untuk bekerja.

Pada item X1.8.2 dengan pernyataan “Penataan warna ruangan baik” menunjukkan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 60,0% menyatakan setuju, 14 responden atau 35,0% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 5,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,55 yang menunjukkan bahwa responden setuju penataan warna ruang kerja mereka baik.

Pada item X1.9.1 dengan pernyataan “Penataan dekorasi ruangan baik” menunjukkan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 55,0% menyatakan setuju, 18 responden atau 45,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,55 yang menunjukkan bahwa responden setuju penataan dekorasi ruang kerja mereka baik.



Pada item X1.9.2 dengan pernyataan “Penataan letak perlengkapan baik” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 15 responden atau 37,5% menyatakan setuju, 22 responden atau 55,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,52 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan penataan letak perlengkapan pada ruang kerja mereka baik.

Pada item X1.10.1 dengan pernyataan “Sesekali diperdengarkan suara musik di ruangan” menunjukkan 4 responden atau 10,0% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 55,0% menyatakan setuju, 13 responden atau 32,5% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,72 yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju sesekali diperdengarkan suara musik pada ruang kerja mereka.

Pada item X1.10.2 dengan pernyataan “Volume musik yang diperdengarkan sesuai” menunjukkan 7 responden atau 17,5% menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 57,5% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 5 responden atau 12,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,80 yang menunjukkan bahwa responden setuju volume musik yang diperdengarkan telah sesuai.

Pada item X1.11.1 dengan pernyataan “Terdapat satuan keamanan” menunjukkan 6 responden atau 15,0% menyatakan sangat setuju, 34 responden atau 86,0% menyatakan setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu tidak

setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,15 yang menunjukkan bahwa responden setuju terdapat satuan keamanan di PT XYZ Surabaya.

Pada item X1.11.2 dengan pernyataan “Karyawan merasa terlindungi” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 60,0% menyatakan setuju, 9 responden atau 22,5% menyatakan ragu-ragu, 5 responden atau 12,5% menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,47 yang menunjukkan bahwa responden setuju karyawan merasa terlindungi di PT XYZ Surabaya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item-item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik, *grand mean* atau rata-rata variabel lingkungan kerja fisik adalah 3,59 yang menunjukkan bahwa responden setuju lingkungan kerja fisik pada PT XYZ Surabaya baik. Rata-rata item tertinggi terdapat pada item X1.3.1 yaitu tingkat kelembaban ruangan baik dan rata-rata item terendah terdapat pada item X1.6.1 yaitu terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu.

#### **IV.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) pada penelitian ini diukur melalui 7 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden dan presentase dari masing-masing item pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2):

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item	SS		S		RG		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1.1	6	15,0	30	75,0	4	10,0	0	0,0	0	0,0	4,65
X2.1.2	6	15,0	29	72,5	5	12,5	0	0,0	0	0,0	4,02
X2.2.1	5	12,5	33	82,5	1	2,5	1	2,5	0	0,0	4,05
X2.2.2	3	7,5	33	82,5	4	10,0	0	0,0	0	0,0	3,97
X2.2.3	1	2,5	25	62,5	14	35,0	0	0,0	0	0,0	3,67
X2.3.1	3	7,5	33	82,5	4	10,0	0	0,0	0	0,0	3,97
X2.3.2	4	10,0	33	82,5	3	7,5	0	0,0	0	0,0	4,02
<i>Grand Mean</i> Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)											4,05

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan:

X2.1.1 Komunikasi antara atasan dengan karyawan baik

X2.1.2 Penyampaian informasi (tugas) jelas

X2.2.1 Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan

X2.2.2 Penyampaian laporan pelaksanaan tugas dilakukan dengan baik

X2.2.3 Penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik

X2.3.1 Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik

X2.3.2 Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat dilihat bahwa jawaban dari 40 responden pada item X2.1.1 dengan pernyataan “Komunikasi antara atasan dengan karyawan baik” terdapat 6 responden atau 15,0% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 75,0% menyatakan setuju, 4 responden atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 4,65 yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju komunikasi antar atasan dengan karyawan baik.

Pada item X2.1.2 dengan pernyataan “Penyampaian informasi (tugas) jelas” terdapat 6 responden atau 15,0% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 72,5% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 4,02 yang menunjukkan bahwa responden setuju penyampaian informasi (tugas) yang disampaikan oleh atasan telah jelas.

Pada item X2.2.1 dengan pernyataan “Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan” menunjukkan 5 responden atau 12,5% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 1 responden atau 2,5% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,05 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka telah mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan kepada atasan.

Pada item X2.2.2 dengan pernyataan “Penyampaian laporan pelaksanaan tugas dilakukan dengan baik” terdapat 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 4 responden atau 10,0%

menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 3,97 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka telah menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan dengan baik.

Pada item X2.2.3 dengan pernyataan “Penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik” terdapat 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 62,5% menyatakan setuju, 14 responden atau 35,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 3,67 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka telah menyampaikan masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dengan baik.

Pada item X2.3.1 dengan pernyataan “Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik” terdapat 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 4 responden atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 3,97 yang menunjukkan bahwa responden setuju komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik.

Pada item X2.3.2 dengan pernyataan “Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan” terdapat 4 responden atau 10,0% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 3 responden atau 7,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 4,02 yang menunjukkan bahwa responden setuju karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item-item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja non fisik, *grand mean* atau rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik adalah 4,05 yang menunjukkan bahwa responden setuju lingkungan kerja non fisik PT XYZ Surabaya baik. Rata-rata item tertinggi terdapat pada item X2.1.1 yaitu komunikasi antara atasan dengan karyawan baik dan rata-rata item terendah terdapat pada item X2.2.3 yaitu penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik.

#### IV.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini diukur melalui 12 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil jawaban responden dan presentase dari masing-masing item pada variabel Kinerja Karyawan (Y):

**Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)**

Item	SS		S		RG		TS		STS		Mean Item
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	2	5,0	38	95,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,05
Y.1.2	1	2,5	33	82,5	6	15,0	0	0,0	0	0,0	3,87
Y.2.1	3	7,5	32	80,0	5	12,5	0	0,0	0	0,0	3,95
Y.2.2	1	2,5	22	55,0	14	35,0	3	7,5	0	0,0	3,52
Y.3.1	4	10,0	29	72,5	7	17,5	0	0,0	0	0,0	3,92
Y.3.2	4	10,0	30	75,0	6	15,0	0	0,0	0	0,0	3,95
Y.4.1	7	17,5	28	70,0	5	12,5	0	0,0	0	0,0	4,05
Y.4.2	6	15,0	25	62,5	9	22,5	0	0,0	0	0,0	3,92
Y.5.1	1	2,5	32	80,0	6	15,0	1	2,5	0	0,0	3,82

Y.5.2	3	7,5	26	65,0	7	17,5	4	10,0	0	0,0	3,70
Y.6.1	3	7,5	32	80,0	5	12,5	0	0,0	0	0,0	3,95
Y.6.2	10	25,0	30	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,25
<i>Grand Mean Kinerja Karyawan (Y)</i>											3,91

Sumber: Data diolah, 2021

**Keterangan:**

Y.1.1 Memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas

Y.1.2 Hasil pekerjaan sesuai dengan standart/target yang telah ditetapkan

Y.2.1 Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditugaskan.

Y.2.2 Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya

Y.3.1 Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Y.3.2 Memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan

Y.4.1 Menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif

Y.4.2 Mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif

Y.5.1 Dapat menyelesaikan sendiri tugasnya dengan baik

Y.5.2 Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan dari atasan

Y.6.1 Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan

Y.6.2 Memiliki komitmen terhadap perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa jawaban dari 40 responden pada item Y.1.1 dengan pernyataan “Memiliki kemampuan dan keterampilan dalam

mengerjakan tugas” terdapat 2 responden atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 38 responden atau 95,0% menyatakan setuju, 0 responden atau 0,0% menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden 4,05 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pada item Y.1.2 dengan pernyataan “Hasil pekerjaan sesuai dengan standard/target yang telah ditetapkan” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 82,5% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,87 yang menunjukkan bahwa responden setuju hasil pekerjaan mereka telah sesuai dengan standard/target yang telah ditetapkan.

Pada item Y.2.1 dengan pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditugaskan” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 80,0% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,95 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah diberikan.

Pada item Y.2.2 dengan pernyataan “Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 55,0% menyatakan setuju, 14 responden atau 35,0% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 7,5% menyatakan tidak setuju,



dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,52 yang menunjukkan bahwa responden setuju beban kerja mereka sesuai dengan pekerjaan mereka.

Pada item Y.3.1 dengan pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” menunjukkan 4 responden atau 10,0% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 72,5% menyatakan setuju, 7 responden atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,92 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Pada item Y.3.2 dengan pernyataan “Memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan” menunjukkan 4 responden atau 10,0% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 75,0% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,95 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka telah memaksimalkan waktu kerja mereka untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Pada item Y.4.1 dengan pernyataan “Menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif” menunjukkan 7 responden atau 17,5% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 70,0% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,05 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka telah menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif.

Pada item Y.4.2 dengan pernyataan “Mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif” menunjukkan 6 responden atau 15,0% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 62,5% menyatakan setuju, 9 responden atau 22,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,92 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif.

Pada item Y.5.1 dengan pernyataan “Dapat menyelesaikan sendiri tugasnya dengan baik” menunjukkan 1 responden atau 2,5% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 80,0% menyatakan setuju, 6 responden atau 15,0% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 2,5% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,82 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka dapat menyelesaikan sendiri tugasnya dengan baik.

Pada item Y.5.2 dengan pernyataan “Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan dari atasan” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 65,0% menyatakan setuju, 7 responden atau 17,5% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 10,0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,70 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan dari atasan.

Pada item Y.6.1 dengan pernyataan “Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan” menunjukkan 3 responden atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 80,0% menyatakan setuju, 5 responden atau 12,5% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,95 yang menunjukkan bahwa responden setuju mereka memilikirasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Pada item Y.6.2 dengan pernyataan “Memiliki komitmen terhadap perusahaan” menunjukkan 10 responden atau 25,0% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 75,0% menyatakan setuju, 0 responden atau 0,0% menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,25 yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju mereka memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item-item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, *grand mean* atau rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,91 yang menunjukkan bahwa responden setuju kinerja karyawan PT XYZ Surabaya baik. Rata-rata item tertinggi terdapat pada item Y.6.2 yaitu memiliki komitmen terhadap perusahaan dan rata-rata item terendah terdapat pada item Y.2.2 yaitu beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya.

## IV.4 Analisis Statistik Inferensial

### IV.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan analisis data menggunakan model regresi berganda. Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan 4 pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas serta uji autokorelasi.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*.

Berikut ini adalah gambar tabel 4.4 yaitu hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*:

**Gambar 4. 2 Uji Kolmogrov-Smirnov**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56152164
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,075
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah, 2021

Dalam uji *Kolmogrof-Sminorv* suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasil signifikansi lebih dari 0,05 dan jika hasil signifikansi kurang dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Sehingga berdasarkan gambar tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,075 > 0,05$  yang menunjukkan data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan memperhatikan kaidah berikut:

1. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , tidak terjadi multikolinieritas

Adapun hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dijelaskan dalam gambar tabel 4.5 dibawah ini:

**Gambar 4. 3 Uji Multikolinieritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Coefficients	Unstandardized		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,377	10,626		
	X2	4,325	1,972	,833	1,201
	X1	2,297	,872	,833	1,201

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari semua variabel adalah lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari semua variabel adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser yang memiliki syarat bahwa nilai signifikansi dari variabel harus lebih dari 0,05 untuk menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dijelaskan dalam gambar tabel 4.6 dibawah ini:

**Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,290	6,717		,639	,527
X2	-1,112	1,247	-,156	-,892	,378
X1	,555	,552	,176	1,006	,321

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Diolah (2021)

Dalam gambar tabel tersebut dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,05 untuk variabel yang diuji. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terindikasi adanya heteroskedasitias dan lolos pengujian.

#### IV.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berguna untuk menentukan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada gambar tabel 4.8:

**Gambar 4. 5 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	8,377	10,626	
	X2	4,325	1,972	,316
	X1	2,297	,872	,380

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan gambar tabel diatas dapat disusun persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = 8,377 + 2,297X_1 + 4,325X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja non fisik

Berdasarkan interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa:

a) Konstanta sebesar 8,377 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) bernilai konstan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 8,377.

b) Variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 2,297. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 2,297. Koefisien regresi ini bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, sehingga kenaikan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) akan linier dengan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y).

c) Variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 4,325. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan



naik sebesar 4,325. Koefisien regresi ini bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) bersifat positif, sehingga kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik akan linier dengan kenaikan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki arah hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang artinya ketika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) semakin baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

#### IV.4.3 Uji Hipotesis

##### a) Uji t (Parsial)

Uji t akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan melakukan uji t terhadap variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebagai variabel independen maka akan diketahui seberapa besarnya masing-masing variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen yang diukur. Adapun hasil perhitungan uji t pada penelitian ini dapat dilihat dalam gambar tabel 4.9 berikut ini:

Gambar 4. 6 Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	8,377	10,626		,788	,435
X2	4,325	1,972	,316	2,193	,035
X1	2,297	,872	,380	2,633	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja fisik (X1) sebesar  $0,012 < 0,05$  dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,035 < 0,05$  dan masing-masing variabel memiliki besaran nilai t hitung sebesar  $2,633 > 1,68595$  pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan sebesar  $2,193 > 1,68595$  pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### b) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun untuk hasil perhitungan uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar tabel 4.10 berikut ini:

**Gambar 4. 7 Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,959	2	131,979	9,885	,000 <sup>b</sup>
	Residual	507,377	38	13,352		
	Total	771,336	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), T1\_X1, T\_X2

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji F yang ditampilkan dalam gambar tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,0001 < 0,05$  dan nilai F hitung menunjukkan nilai yang lebih besar dari F tabel yaitu sebesar  $9,885 > 3,24$  ( $\alpha = 0,05$ , db residual = 38, db regresi = 2). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### IV.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Dimana jika nilai koefisien determinasi ini semakin mendekati 1, maka menunjukkan bahwa variabel independen semakin besar dalam pengaruhnya terhadap variabel dependen yang diukur. Begitupun sebaliknya jika semakin nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka menunjukkan semakin kecil kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar tabel 4.11 berikut ini :

**Gambar 4. 8 Koefisien Determinasi**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,308	3,65404

a. Predictors: (Constant), T1\_X1, T\_X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan dalam gambar tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan dalam nilai R Square sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh sebesar 34,2% terhadap variabel kinerja

karyawan (Y), sedangkan 65,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## **IV.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **IV.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara Parsial terhadap Kinerja**

#### **Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,633 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 ( $\alpha < 0.05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,297 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif, dimana ketika lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan semakin baik, maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu pula. Sedarmayanti (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti penerangan/cahaya, temperatur, sirkulasi udara, bau-bauan, dekorasi, dan lain-lain. Dalam penelitian ini, rata-rata item tertinggi terdapat pada item X1.3.1 yaitu tingkat kelembaban ruangan baik dan rata-rata item terendah terdapat pada item X1.6.1 yaitu terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Sitepu *et al.* (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ketika lingkungan kerja fisik yang ada di dalam perusahaan baik, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

#### **IV.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,193 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 ( $\alpha < 0.05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 4,325 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif, dimana ketika lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan semakin baik, maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu pula. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa 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 yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, rata-rata item tertinggi terdapat pada item X2.1.1 yaitu komunikasi antara atasan dengan karyawan baik dan rata-rata item terendah terdapat pada item X2.2.3 yaitu penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzah *et al.* (2019) yang mengemukakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dan Sitepu *et al.* (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ketika lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam perusahaan baik, seperti hubungan dengan atasan baik, rekan kerja mudah untuk bekerja sama, akan membuat karyawan merasa nyaman dan menikmati dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

#### **IV.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F (simultan), variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,0001 ( $\alpha < 0.05$ ). Sedangkan, nilai F tabel sebesar 3,24 ( $\alpha = 0,05$ , db residual = 38, db regresi = 2) dan nilai F hitung sebesar 9,885 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima, dimana ketika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan secara bersama-sama baik, maka nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu pula.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,342 atau 34,2% yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memberikan berpengaruh sebesar 34,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel - variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, dan motivasi (Kuswandi,2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacinda (2014) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan Virgiyanti (2018) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ketika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada didalam perusahaan baik, tentunya karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan kerjanya.





## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT XYZ Surabaya terkait dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *grand mean* atau rata-rata variabel lingkungan kerja fisik, variabel lingkungan kerja non fisik, dan variabel kinerja karyawan Divisi Kawasan PT XYZ Surabaya berada pada tingkat baik.
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut.

A. Bagi PT XYZ Surabaya

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki *grand mean* terendah dari keseluruhan variabel penelitian yaitu sebesar 3,59. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PT XYZ Surabaya dapat lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas penunjang perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan, rata-rata item terendah ada pada item Y.2.2. Maka dari itu, diharapkan PT XYZ Surabaya dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan tugas jabatan yang diemban masing-masing karyawannya.

#### B. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi atau sebagai bahan pembandingan untuk keperluan penelitian selanjutnya, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja (fisik & non fisik) dan kinerja karyawan.

2. Diharapkan agar dapat lebih banyak mengkaji sumber-sumber atau referensi yang terkait dengan topik penelitian ini.

3. Diharapkan agar dapat memperluas dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kedua variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Dina Amalia (2019). Pengertian, Fungsi, dan Unsur-Unsur Manajemen [on-line].

Diakses tanggal 25 Januari 2021 dari <https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-fungsi-dan-unsur-manajemen/>

Fakhri, Mahendra, Alini Gilang, & Tiwi Permata Mulia. (2020). The Influence of Non Physical Work Environment on Employee Performance Through Emotional Intelligence as an Intervening Variable (A case study of Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang), *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 15(4), 990-994.

Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. Dkk. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (rev. ed). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Izzah, Nidaul, Novita Rini, & Bebi Poernomo. (2019). The Influence of Non Physical Work Environment and Job Characteristic on Employee Performance at PT. Dalia Tex Kusuma In Bandung, *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22-37.

Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Maulidiah, Nailin Nikmatul, & Risky Ridho Ilahi. (2020). The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance by Job Satisfication as Mediator, *International Journal of Research In Human Resource Management*. 2(1), 1-3.

Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Moekijat. (2005). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rina Hayati (2019). Pengetian Penelitian Survei, Macam, Ciri, dan Cara Menulisnya [on-line]. Diakses tanggal 11 April 2021 dari <https://penelitianilmiah.com/penelitian-survai/>
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sitepu, Fahriani Astuti, Ritha F. Dalimuthe, & Beby Karina Fawzea Sembiring. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non Physical Work Environment on Employee Performances through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk. Medan, *International Journal of Research and Review*, 7(5), 302-309.
- Sumartono, Pudjo Sugito. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George R. (2013). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi aksara.
- Virgiyanti. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis.
- Yacinda. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali) Nusra di Surabaya, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.8(2), 1-10.

LAMPIRAN

**Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian**

Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Fadel Yusuf Rachmadi, mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir saya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Kawasan PT. XYZ Surabaya)”.

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, saya mohon kerja sama dari Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap dan benar. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dan kajian ilmiah, sehingga tidak akan dipublikasikan. Semua informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Usia : .....  
 Pendidikan terakhir : .....  
 Bagian : .....  
 Masa kerja : .....

**KETERANGAN**

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
Penerangan/Cahaya						
1.	Sinar/cahaya dalam ruangan terang (baik)					
2.	Distribusi cahaya dalam ruangan kerja merata					
Temperatur						
1.	Ruang kerja terasa panas					
2.	Suhu dalam ruangan kerja terjaga dengan baik					
Kelembaban						
1.	Kelembaban ditempat kerja mempengaruhi suhu tubuh					
2.	Tingkat kelembaban ruangan baik					
Sirkulasi Udara						
1.	Sirkulasi udara lancar					

2.	Udara segar dan bersih				
Kebisingan					
1.	Terdapat suara bising yang mengganggu				
2.	Kebisingan dapat diatasi karyawan				
Getaran Mekanis					
1.	Terdapat getaran mekanis (alat-alat produksi) yang mengganggu				
2.	Getaran mekanis dapat diatasi karyawan				
Bau-bauan					
1.	Tidak ada bau-bauan yang mengganggu				
2.	Terdapat pewangi di setiap ruangan				
Warna					
1.	Warna dinding pada ruangan kerja mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja				
2.	Penataan warna ruangan baik				
Dekorasi					
1.	Penataan dekorasi ruangan baik				

2.	Penataan letak perlengkapan baik				
<b>Musik</b>					
1.	Sesekali diperdengarkan suara musik di ruangan				
2.	Volume musik yang diperdengarkan sesuai				
<b>Keamanan</b>					
1.	Terdapat satuan keamanan				
2.	Karyawan merasa terlindungi				
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>					
<b>Hubungan atasan dengan bawahan</b>					
1.	Komunikasi antara atasan dengan karyawan baik				
2.	Penyampaian informasi (tugas) jelas				
<b>Hubungan antara karyawan dengan pemimpin</b>					
1.	Mengkoordinasikan setiap tugas yang diberikan				
2.	Penyampaian laporan pelaksanaan tugas dilakukan dengan baik				
3.	Penyampaian masukan dan keluhan mengenai berbagai hal dilakukan dengan baik				



Hubungan antara karyawan			
1.	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik		
2.	Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan		
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Kualitas			
1.	Memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas		
2.	Hasil pekerjaan sesuai dengan standart/target yang telah ditetapkan		
Kuantitas			
1.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditugaskan.		
2.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan pekerjaan saya		
Ketepatan Waktu			
1.	Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		

2.	Memaksimalkan waktu kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
Efektivitas						
1.	Menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif					
2.	Mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efektif					
Kemandirian						
1.	Dapat menyelesaikan sendiri tugasnya dengan baik					
2.	Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan dari atasan					
Komitmen Kerja						
1.	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan					
2.	Memiliki komitmen terhadap perusahaan					

## Lampiran 1. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1.6.1	X1.6.2	X1.7.1	X1.7.2	X1.8.1	X1.8.2
X1.1	Pearson Correlation	1	,62	-	,38	,37	,29	,22	,18	,02	-	,08	,07	-	,32	,13	,14
			1**	,23	5*	5*	2	7	8	8	,03	6	5	,19	0*	5	4
	Sig. (2-tailed)		,00	,14	,01	,01	,06	,15	,23	,86	,83	,59	,64	,22	,04	,40	,37
			0	2	3	6	4	4	8	3	7	3	2	9	2	2	1
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.1.2	Pearson Correlation	,62	1	-	,19	-	,05	,05	,04	-	-	,14	-	,01	,38	,05	,28
		1**		,11	3	,01	0	4	4	,07	,20	5	,09	1	3*	8	1
				0	7			8	4	7							
	Sig. (2-tailed)	,00		,49	,22	,91	,75	,73	,78	,62	,20	,36	,54	,94	,01	,71	,07
		0		4	6	4	4	5	3	8	0	6	7	5	3	7	5
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2.1	Pearson Correlation	-	-	1	-	,03	-	-	-	,17	-	,23	-	-	-	-	-
		,23	,11		,72	7	,44	,69	,57	0	,19	0	,27	,27	,16	,35	,06
		4	0		5**	7**	8**	7**		0		3	5	3	5*	5	
	Sig. (2-tailed)	,14	,49		,00	,81	,00	,00	,00	,28	,23	,14	,08	,08	,30	,02	,68
		2	4		0	8	3	0	0	8	5	8	4	2	8	3	6
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2.2	Pearson Correlation	,38	,19	-	1	,38	,42	,38	,36	,02	-	,07	,09	-	,17	,26	-
		5*	3	,72		1*	0**	8*	9*	5	,10	9	2	,05	2	7	,08
				5**						8				5			4
	Sig. (2-tailed)	,01	,22	,00		,01	,00	,01	,01	,87	,50	,62	,56	,73	,28	,09	,60
		3	6	0		4	6	2	8	8	1	2	8	1	2	1	2
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3.1	Pearson Correlation	,37	-	,03	,38	1	-	-	-	,35	-	,17	-	-	-	-	-
		5*	,01	7	1*		,01	,20	,13	5*	,16	8	,21	,44	,05	,11	,24
			7				1	7	7		3		9	3**	4	9	6
	Sig. (2-tailed)	,01	,91	,81	,01		,94	,19	,39	,02	,31	,26	,16	,00	,73	,45	,12
		6	4	8	4		7	5	3	3	0	5	9	4	7	8	1
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3.2	Pearson Correlation	,29	,05	-	,42	-	1	,43	,36	-	,36	,01	,34	,28	,06	,67	,27
		2	0	,44	0**	,01		4**	0*	,33	9*	3	5*	7	8	1**	4
				7**		1				2*							

		Sig. (2-tailed)	,064	,754	,003	,006	,947		,005	,021	,034	,018	,936	,027	,068	,672	,000	,083
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4.1	Pearson Correlation		,227	,054	-,698**	,388*	-,207	,434**	1,00**	,8915	-,097	-,092	-,4316	,229**	,355	,468*	,461**	,397*
		Sig. (2-tailed)	,154	,735	,000	,012	,195	,005	,000	,327	,567	,312	,004	,158	,021	,002	,010	,010
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4.2	Pearson Correlation		,188	,044	-,577**	,369*	-,137	,360*	,890**	1,066	-,056	-,122	,481**	,157	,333*	,408**	,401*	,331*
		Sig. (2-tailed)	,238	,783	,000	,018	,393	,021	,000	,681	,730	,449	,001	,328	,034	,008	,035	,030
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5.1	Pearson Correlation		,028	-,078	,170	,025	,355*	-,332*	,1576	,066	-,084	,221**	,401**	,188	,045	,438**	,135	,135
		Sig. (2-tailed)	,863	,628	,288	,878	,023	,034	,327	,681	,601	,001	,009	,240	,782	,004	,401	,401
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5.2	Pearson Correlation		-,033	,204	,190	,108	,163	,91*	,056	,084	-,025	,082	,241	,094	,004	,002	,136	,136
		Sig. (2-tailed)	,837	,200	,235	,501	,310	,018	,567	,730	,601	,876	,611	,128	,558	,988	,395	,395
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6.1	Pearson Correlation		,086	,145	,230	,079	,178	,013	-,162	,122	,22**	,505	,029	1,149	-,003	,172	-,067	,106
		Sig. (2-tailed)	,593	,366	,148	,622	,265	,936	,312	,449	,001	,876	,352	,986	,283	,676	,509	,509
		N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6.2	Pearson Correlation		,075	-,097	,273	,092	,219	,345*	,439**	,481**	-,401**	,089	1,149	,376*	,018	,328*	,174	,174
		Sig. (2-tailed)	,642	,547	,084	,568	,169	,027	,004	,009	,001	,619	,352	,016	,910	,036	,276	,276

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7.1	Pearson Correlation	-.192	.011	-.275	-.055	-.443**	.287	.225	.157	-.248	-.371	.146	.241	.439**			
	Sig. (2-tailed)	.229	.945	.082	.731	.004	.068	.158	.328	.240	.129	.986	.016	.378	.130	.004	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7.2	Pearson Correlation	.320*	.383*	-.163	.172	-.054	.068	.358*	.333*	-.045	-.094	.172	.018	.141	.220	.606**	
	Sig. (2-tailed)	.042	.013	.308	.282	.737	.672	.021	.034	.782	.558	.283	.910	.378	.167	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8.1	Pearson Correlation	.135	.058	-.355*	.267	-.119	.671**	.461**	.408**	-.438**	-.002	.067	.8*7	.101	.430	.600	.353*
	Sig. (2-tailed)	.402	.717	.023	.091	.458	.000	.000	.000	.000	.984	.676	.036	.130	.167	.024	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8.2	Pearson Correlation	.144	.281	-.065	.084	.246	.274	.397*	.331*	-.135	.106	.176	.439**	.606**	.353*		
	Sig. (2-tailed)	.371	.075	.686	.602	.121	.083	.010	.035	.401	.395	.509	.276	.004	.000	.024	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9.1	Pearson Correlation	.359*	.333*	-.191	.160	-.052	.203	.390*	.391*	.051	.043	.250	.040	.072	.589**	.248	.511**
	Sig. (2-tailed)	.021	.034	.231	.316	.745	.202	.012	.011	.750	.789	.116	.802	.655	.000	.118	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9.2	Pearson Correlation	-.123	.295	.102	.148	-.046	.242	.473**	.547**	.091	.007	.284	.137	-.031	.344*	.239	.213
	Sig. (2-tailed)	.444	.061	.524	.355	.776	.128	.002	.000	.571	.966	.072	.393	.848	.028	.138	.182
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

X1.10.1	Pearson	-	,06	,31	-	,06	-	-	-	,36	-	,21	-	-	-	-	
	Correlation	,04	0	5*	,19	2	,25	,17	,14	2*	,24	5	,14	,29	,21	,31	,14
	Sig. (2-tailed)	,79	,71	,04	,21	,69	,10	,26	,35	,02	,13	,17	,37	,06	,18	,04	,38
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.10.2	Pearson	-	,07	,19	-	,05	-	-	-	,34	-	,16	-	-	-	-	
	Correlation	,09	1	0	,15	3	,25	,02	,04	5*	,22	0	,17	,26	,05	,31	,04
	Sig. (2-tailed)	,55	,66	,23	,34	,74	,11	,88	,80	,02	,16	,31	,26	,10	,75	,04	,77
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.11.1	Pearson	-	,00	,06	,12	,02	,07	,00	,06	,32	-	,23	-	-	,02	-	
	Correlation	,05	3	3	7	4	4	3	5	1*	,02	1	,32	,15	2	,23	,04
	Sig. (2-tailed)	,75	,98	,69	,42	,87	,64	,98	,68	,04	,90	,14	,03	,32	,89	,13	,78
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.11.2	Pearson	-	-	-	,14	-	,17	,11	,15	,18	-	,23	,19	,39	,19	,22	,34
	Correlation	,05	,03	,05	6	,10	8	4	6	3	,00	0	3	8*	6	4	0*
	Sig. (2-tailed)	,71	,85	,71	,36	,50	,26	,47	,32	,25	,97	,14	,22	,01	,22	,16	,03
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TotalX1	Pearson	,42	,35	-	,31	,11	,36	,47	,49	,34	-	,55	,13	,14	,58	,28	,57
	Correlation	9**	2*	,17	2*	6	7*	3**	3**	9*	,01	1**	3	9	2**	0	6**
	Sig. (2-tailed)	,00	,02	,01	,04	,01	,01	,00	,00	,02	,02	,00	,00	,01	,00	,04	,00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

### Correlations

		X1.9.1	X1.9.2	X1.10.1	X1.10.2	X1.11.1	X1.11.2	TotalX1
X1.1.1	Pearson Correlation	,359*	-,123	-,041	-,096	-,050	-,058	,429**
	Sig. (2-tailed)	,021	,444	,799	,551	,757	,718	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.1.2	Pearson Correlation	,333*	-,295	,060	,071	,003	-,030	,204*
	Sig. (2-tailed)	,034	,061	,712	,660	,986	,854	,024

	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.2.1	Pearson Correlation	-,191	-,102	,315*	,190	,063	-,059	,016
	Sig. (2-tailed)	,231	,524	,045	,233	,697	,713	,017
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.2.2	Pearson Correlation	,160	,148	-,198	-,152	,127	,146	,312*
	Sig. (2-tailed)	,316	,355	,214	,344	,427	,361	,047
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.3.1	Pearson Correlation	-,052	-,046	,062	,053	,024	-,108	,012
	Sig. (2-tailed)	,745	,776	,699	,742	,879	,503	,017
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.3.2	Pearson Correlation	,203	,242	-,257	-,252	,074	,178	,367*
	Sig. (2-tailed)	,202	,128	,105	,112	,643	,265	,018
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.4.1	Pearson Correlation	,390*	,473**	-,178	-,024	,003	,114	,473**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002	,265	,880	,987	,477	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.4.2	Pearson Correlation	,391*	,547**	-,147	-,040	,065	,156	,493**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,358	,804	,684	,329	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.5.1	Pearson Correlation	,051	,091	,362*	,345*	,321*	,183	,349*
	Sig. (2-tailed)	,750	,571	,020	,027	,041	,253	,025
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.5.2	Pearson Correlation	,043	,007	-,240	-,223	-,020	-,005	-,016
	Sig. (2-tailed)	,789	,966	,130	,161	,900	,974	,021
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.6.1	Pearson Correlation	,250	,284	,215	,160	,231	,230	,551**
	Sig. (2-tailed)	,116	,072	,178	,319	,145	,149	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.6.2	Pearson Correlation	,040	,137	-,143	-,177	-,329*	,193	,133
	Sig. (2-tailed)	,802	,393	,371	,267	,036	,226	,008
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.7.1	Pearson Correlation	,072	-,031	-,295	-,260	-,159	,398*	,149
	Sig. (2-tailed)	,655	,848	,061	,101	,320	,010	,016
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.7.2	Pearson Correlation	,589**	,344*	-,211	-,050	,022	,196	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,186	,758	,892	,220	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41

X1.8.1	Pearson Correlation	,248	,239	-,316*	-,316*	-,235	,224	,280
	Sig. (2-tailed)	,118	,132	,044	,044	,139	,160	,048
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.8.2	Pearson Correlation	,511**	,213	-,141	-,045	-,043	,340*	,576**
	Sig. (2-tailed)	,001	,182	,381	,778	,789	,030	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.9.1	Pearson Correlation	1	,329*	-,020	,003	,088	,342*	,669**
	Sig. (2-tailed)		,035	,903	,986	,584	,028	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.9.2	Pearson Correlation	,329*	1	,066	,027	,211	,269	,513**
	Sig. (2-tailed)	,035		,681	,866	,185	,089	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.10.1	Pearson Correlation	-,020	,066	1	,725**	-,025	-,050	,207
	Sig. (2-tailed)	,903	,681		,000	,876	,755	,044
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.10.2	Pearson Correlation	,003	,027	,725**	1	,104	-,088	,254
	Sig. (2-tailed)	,986	,866	,000		,516	,584	,011
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.11.1	Pearson Correlation	,088	,211	-,025	,104	1	,256	,242
	Sig. (2-tailed)	,584	,185	,876	,516		,107	,027
	N	41	41	41	41	41	41	41
X1.11.2	Pearson Correlation	,342*	,269	-,050	-,088	,256	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,028	,089	,755	,584	,107		,001
	N	41	41	41	41	41	41	41
TotalX1	Pearson Correlation	,669**	,513**	,207	,254	,242	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,044	,011	,027	,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Lampiran 1.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

		Correlations							
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	Tot
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,367*	,394*	,247	-,125	,487**	,475**	
	Sig. (2-tailed)		,018	,011	,120	,436	,001	,002	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.1.2	Pearson Correlation	,367*	1	,459**	,437**	-,086	,000	,000	
	Sig. (2-tailed)	,018		,003	,004	,592	1,000	1,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.2.1	Pearson Correlation	,394*	,459**	1	,247	,065	,006	-,006	
	Sig. (2-tailed)	,011	,003		,120	,687	,971	,971	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.2.2	Pearson Correlation	,247	,437**	,247	1	,074	,140	,003	
	Sig. (2-tailed)	,120	,004	,120		,644	,383	,983	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.2.3	Pearson Correlation	-,125	-,086	,065	,074	1	-,265	-,187	
	Sig. (2-tailed)	,436	,592	,687	,644		,094	,240	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.3.1	Pearson Correlation	,487**	,000	,006	,140	-,265	1	,577**	
	Sig. (2-tailed)	,001	1,000	,971	,383	,094		,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	
X2.3.2	Pearson Correlation	,475**	,000	-,006	,003	-,187	,577**	1	
	Sig. (2-tailed)	,002	1,000	,971	,983	,240	,000		
	N	41	41	41	41	41	41	41	
TotalX2	Pearson Correlation	,763**	,627**	,619**	,573**	,169	,471**	,455**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,029	,002	,003	
	N	41	41	41	41	41	41	41	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Lampiran 1. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
Y.1.1	Pearson	1	,070	,025	-,182	,032	,253	,400**	,405**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,664	,876	,254	,841	,111	,010	,009
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.1.2	Pearson	,070	1	,388*	,342*	,076	,346*	,257	,477**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,664		,012	,029	,635	,026	,104	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.2.1	Pearson	,025	,388*	1	,006	,201	,102	,319*	,357*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,876	,012		,970	,208	,526	,042	,022
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.2.2	Pearson	-,182	,342*	,006	1	,186	,080	-,005	-,085
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,254	,029	,970		,243	,619	,975	,598
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.3.1	Pearson	,032	,076	,201	,186	1	,083	,101	-,017
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,841	,635	,208	,243		,608	,529	,914
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.3.2	Pearson	,253	,346*	,102	,080	,083	1	,009	,153
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,111	,026	,526	,619	,608		,956	,339
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.4.1	Pearson	,400**	,257	,319*	-,005	,101	,009	1	,690**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,010	,104	,042	,975	,529	,956		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.4.2	Pearson	,405**	,477**	,357*	-,085	-,017	,153	,690**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,022	,598	,914	,339	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.5.1	Pearson	-,384*	,145	,188	,131	-,244	,067	-,246	-,043
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,013	,366	,238	,413	,124	,678	,121	,792

	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.5.2	Pearson	,089	,128	-,044	,170	-,056	-,039	-,086	,116
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,578	,424	,785	,288	,726	,808	,591	,469
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.6.1	Pearson	-,233	,247	,241	,173	,418**	-,124	-,093	,172
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,143	,119	,129	,280	,007	,440	,563	,284
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.6.2	Pearson	,399**	,175	,322*	-,031	,192	,403**	,370*	,448**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,010	,273	,040	,846	,230	,009	,017	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
TotalY	Pearson	,252	,665**	,536**	,407**	,353*	,387*	,470**	,648**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,000	,008	,024	,013	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

### Lampiran 1. 5 Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,748	44

Lampiran 1. 6 Tabel Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

→ Frequencies

[DataSet0]

		Statistics														
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1.6.1	X1.6.2	X1.7.1	X1.7.2	X1.8.1
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9000	3.8250	2.5500	3.6500	3.9750	3.9250	3.8250	3.9250	2.6250	3.8500	2.4000	3.9000	3.8750	3.2750	3.8250

X1.8.2	X1.9.1	X1.9.2	X1.10.1	X1.10.2	X1.11.1	X1.11.2
40	40	40	40	40	40	40
0	0	0	0	0	0	0
3.5500	3.5500	3.5250	3.7250	3.8000	4.1500	3.4750

Frequency Table

X1.1.1

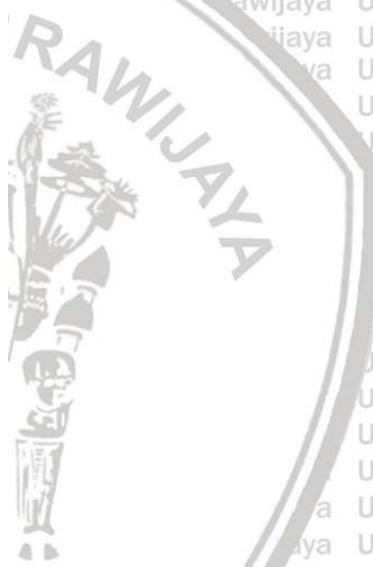
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	10.0	10.0	10.0
3.00	2	5.0	5.0	15.0
4.00	28	70.0	70.0	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	8	20.0	20.0	22.5
4.00	28	70.0	70.0	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	5.0	5.0	5.0
2.00	22	55.0	55.0	60.0
3.00	8	20.0	20.0	80.0
4.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	40.0	40.0
	4.00	22	55.0	95.0
	5.00	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5
	3.00	1	2.5	5.0
	4.00	36	90.0	95.0
	5.00	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5
	4.00	33	82.5	95.0
	5.00	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0
	3.00	6	15.0	20.0
	4.00	29	72.5	92.5
	5.00	3	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0
	4.00	31	77.5	92.5
	5.00	3	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.0	5.0
	2.00	21	52.5	57.5
	3.00	8	20.0	77.5
	4.00	8	20.0	97.5
	5.00	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## X1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	4	10.0	10.0	12.5
4.00	35	87.5	87.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	5.0	5.0	5.0
2.00	26	65.0	65.0	70.0
3.00	6	15.0	15.0	85.0
4.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	10.0	10.0	10.0
4.00	36	90.0	90.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	3	7.5	7.5	12.5
4.00	33	82.5	82.5	95.0
5.00	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.7.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.5	2.5	2.5
2.00	4	10.0	10.0	12.5
3.00	19	47.5	47.5	60.0
4.00	15	37.5	37.5	97.5
5.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.8.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	8	20.0	20.0	22.5
4.00	28	70.0	70.0	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## X1.8.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	14	35.0	35.0	40.0
4.00	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.9.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	45.0	45.0	45.0
4.00	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.9.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	55.0	55.0	55.0
4.00	15	37.5	37.5	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.10.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	13	32.5	32.5	35.0
4.00	22	55.0	55.0	90.0
5.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.10.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	12.5	12.5	12.5
3.00	5	12.5	12.5	25.0
4.00	23	57.5	57.5	82.5
5.00	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.11.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	34	85.0	85.0	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X1.11.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.5	2.5	2.5
2.00	5	12.5	12.5	15.0
3.00	9	22.5	22.5	37.5
4.00	24	60.0	60.0	97.5
5.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## Lampiran 1. 7 Tabel Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

### → Frequencies

[DataSet0]

#### Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0500	4.0250	4.0500	3.9750	3.6750	3.9750	4.0250

#### Frequency Table

##### X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.0	10.0
	4.00	30	75.0	85.0
	5.00	6	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

##### X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5
	4.00	29	72.5	85.0
	5.00	6	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

##### X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5
	3.00	1	2.5	5.0
	4.00	33	82.5	87.5
	5.00	5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0





## X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	10.0	10.0	10.0
4.00	33	82.5	82.5	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	35.0	35.0	35.0
4.00	25	62.5	62.5	97.5
5.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	10.0	10.0	10.0
4.00	33	82.5	82.5	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	7.5	7.5	7.5
4.00	33	82.5	82.5	90.0
5.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## Lampiran 1. 8 Tabel Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### → Frequencies

		Statistics											
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.6.1	Y.6.2
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0500	3.8750	3.9500	3.5250	3.9250	3.9500	4.0500	3.9250	3.8250	3.7000	3.9500	4.2500

### Frequency Table

#### Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	38	95.0	95.0
	5.00	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0
	4.00	33	82.5	97.5
	5.00	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

#### Y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5
	4.00	32	80.0	92.5
	5.00	3	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## Y.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5
	3.00	14	35.0	42.5
	4.00	22	55.0	97.5
	5.00	1	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Y.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	17.5	17.5
	4.00	29	72.5	90.0
	5.00	4	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

## Y.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	15.0	15.0
	4.00	30	75.0	90.0
	5.00	4	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

## Y.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	12.5	12.5
	4.00	28	70.0	82.5
	5.00	7	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

## Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	22.5	22.5
	4.00	25	62.5	85.0
	5.00	6	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

## Y.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	17.5
	4.00	32	80.0	97.5
	5.00	1	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0



## Y.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2.00	4	10.0	10.0	10.0
3.00	7	17.5	17.5	27.5
4.00	26	65.0	65.0	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Y.6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
3.00	5	12.5	12.5	12.5
4.00	32	80.0	80.0	92.5
5.00	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Y.6.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
4.00	30	75.0	75.0	75.0
5.00	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



### Lampiran 1. 9 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,56152164
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,075
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 1. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,377	10,626		,788	,435		
	T_X2	4,325	1,972	,316	2,193	,035	,833	1,201
	T1_X1	2,297	,872	,380	2,633	,012	,833	1,201

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 1. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,290	6,717		,639	,527
	T_X2	-1,112	1,247	-,156	-,892	,378
	T1_X1	,555	,552	,176	1,006	,321

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### Lampiran 1. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	8,377	10,626	
	X2	4,325	1,972	,316
	X1	2,297	,872	,380

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 1. 13 Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8,377	10,626		,788	,435
	X2	4,325	1,972	,316	2,193	,035
	X1	2,297	,872	,380	2,633	,012

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 1. 14 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,959	2	131,979	9,885	,000 <sup>b</sup>
	Residual	507,377	38	13,352		
	Total	771,336	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), T1\_X1, T\_X2

### Lampiran 1. 15 Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,308	3,65404

a. Predictors: (Constant), T1\_X1, T\_X2

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 1. 16 Curriculum Vitae

### I. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Fadel Yusuf Rachmadi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 18 September 1998
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Alamat, Tempat Tinggal : Jl. Ngagel Dadi III B No. 19
6. No Telepon / HP : 08123450430
7. E-mail : fadelyr98@student.ub.ac.id
8. Program Studi : Administrasi Bisnis
9. Angkatan : 2017

### II. Riwayat Pendidikan

1. SD Al-Falah
2. SMP Al-Hikmah
3. SMA Al-Hikmah
4. S1 Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

### III. Pengalaman Organisasi dan Kepanitiaan