PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I

INFLUENCE OF PHYSICAL AND NONPHYSICAL WORK ENVIRONMENTS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN BANDUNG KPPN I

Eldaa Cintia, Alini Gilang
Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
eldaacintia06@gmail.com

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan peningkatan kinerja karyawan. Banyak hal yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandung I. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan regresi linier *software* SPSS versi 16.0 sebagai alat ukur statistik. Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, 42,8% dari lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antarsesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan nonfisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandung KPPN I.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, performasi pekerja

ABSTRACT

Improvement of employee performance is required in order to achieve the goal of the company. There are plenty of things that affect the performance of the employees, one of which is work environment, which is generally divided into two categories, namely physical work environment and non-physical work environment. Therefore, the purpose of this research is to look into the influence of the physical work and non-physical work environment on employee performance in KPPN Bandung I. This is a descriptive research which uses multiple linear regression using SPSS software version 16.0 as a statistics tool. By using 45 respondents, the result shows that 44.9% of the physical work environment such as work equipment, ventilation, noise, lighting, and layout partially have a significant influence on the employee performance. Furthermore, 42.8% of the non-physical work environment, such as superior and subordinate work relationship, or among fellow employees, also has a significant influence on the employee performance. The simultaneous test result has shown that 72.1% of the physical and non-physical work environment have a significant influence on the employee performance. Therefore, the result of this study has shown that either partially or simultaneously, physical work and non-physical work environments have a significant impact on the performance of the employees at Bandung KPPN I.

Keywords*: physical work environment, non-physical work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

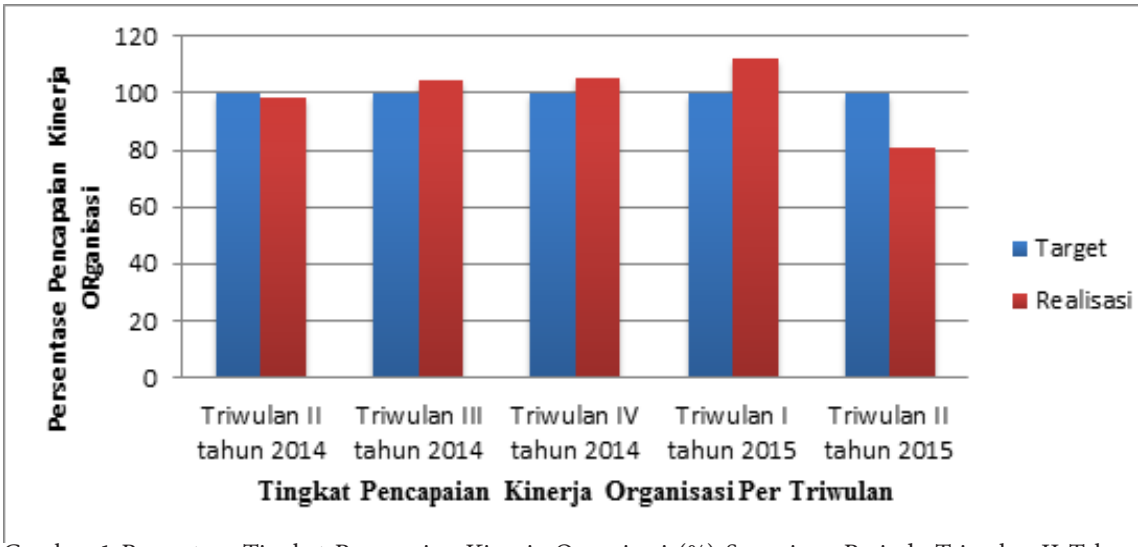
Dalam rangka mencapai tujuan, setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Noordiansah, 2013:1). Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah

satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, (Sedarmayanti, 2011:2). Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/ Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri sudah ditetapkan batasan nilai untuk setiap faktor lingkungan kerja, yakni kebisingan sebesar 85 dBA, tekanan panas/suhu sebesar 18°C s.d. 28°C, debu sebesar 0,15 mg/m3, dan pencahayaan sebesar 100 lux. Kondisi lingkungan fisik pada KPPN Bandung I bila dibandingkan dengan batas nilai faktor lingkungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tersebut, diperoleh hasil bahwa untuk tingkat kebisingan dapat dikatakan cukup tinggi yaitu sebesar 90 dBA. Hal ini terjadi karena ruangan *front office* tempat melayani satuan kerja (satker) wilayah dengan ruangan *middle office* tempat karyawan mengolah dokumen sangatlah berdekatan dan terbuka sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tekanan panas/suhu cukup tinggi yaitu 28°C s.d. 30°C karena tidak adanya *air conditioner*, sedangkan debu dan pencahayaan cukup baik.

Selain lingkungan kerja fisik, ada juga lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja nonfisik yang ditemukan pada KPPN Bandung I adalah lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin komunikasi yang akrab dengan sesama karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan/instansi tanpa berusaha mengenal lebih dekat karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja nonfisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pemimpin dengan para karyawan KPPN Bandung I dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan/instansi dan hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Pemimpin perusahaan/instansi berperan penting dalam membangun komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik dengan setiap karyawan. Komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan kerja sama yang baik sehingga semakin memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Berdasarkan data yang diperoleh,



Gambar 1 Persentase Tingkat Pencapaian Kinerja Organisasi (%) Sepanjang Periode Triwulan II Tahun 2014 Sampai Periode Triwulan II Tahun 2015 Pada KPPN BANDUNG I

Sumber : KPPN Bandung I, 10 Oktober 2015 (Data Olahan)

tingkat pencapaian kinerja organisasi 45 karyawan pada periode triwulan II tahun 2014 sampai periode triwulan II tahun 2015 adalah 100,238 % (didapat dari jumlah rata-rata pencapaian kinerja organisasi). Bisa dilihat mulai periode triwulan II tahun 2014 sampai periode triwulan I tahun 2015 terjadi kenaikan pencapaian tingkat kinerja organisasi, periode triwulan II tahun 2015 terjadi penurunan yang signifikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan KPPN Bandung I. Penelitian ini berfokus pada menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan KPPN Bandung I dan pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan terhadap kinerja karyawan KPPN Bandung I.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwanto (2011:16), manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Menurut Umar dalam Sunyoto (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi

untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (2011:27) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya.

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat 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, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. 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.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi 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 cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup

menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan 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 lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

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 sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehinga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada 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.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lingkungan Kerja Nonfisik

Selain lingkungan fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi lingkungan nonfisik. Lingkungan nonfisik menurut Sihombing dalam penelitian Herman (2010:37), lingkungan

nonfisik mencakup antara lain:

1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan antarsesama pegawai

Hubungan kerja antarsesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:43), kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan pasar tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja akan berfungsi sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan. Selama kinerja berlangsung, merupakan perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan aktivitas setiap sumber yang digunakan. Jadi, kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Menurut Sutrisno (2012:99), kinerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif; suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hipotesis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, variabel eksogen (variabel penyebab), yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2), serta variabel endogen (variabel akibat), yaitu kinerja karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan sebagai berikut.

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah.

H0 : $\rho YX \neq 0$, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

H1 : $\rho YX = 0$, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai acuan untuk menentukan langkah-langkah sistematis. Hal tersebut bertujuan agar pembahasan tahap pertama menjadi dasar untuk pembahasan tahap berikutnya . Hal itu dapat dilihat pada gambar 2.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang akan dianalisis (Suharsaputra,

2012: 49). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan studi deskriptif karena mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang (Noor, 2011: 34).

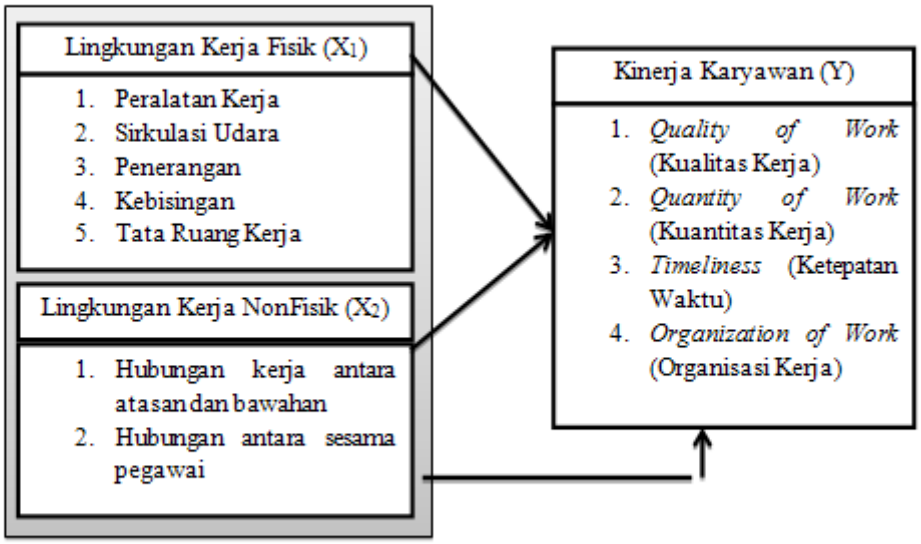
Jenis penelitian ini menggunakan metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2012:56), metode kausalitas adalah suatu metode yang menjelaskan hubungan di antara kedua variabel yang bersifat sebab-akibat dan terdapat variabel yang memengaruhi dan yang dipengaruhi. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert dengan skala 1-? Skala ini mengukur opini atau persepsi responden berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011: 63).

Populasi dan Sampel

Menurut Darmawan (2013:137) populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPPN Bandung I sebanyak 45 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:124). Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 45 karyawan KPPN Bandung I.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data dalam laporan penelitian ini bersifat kuantitatif karena diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif yaitu data atau keterangan yang berupa angka-angka dalam tabel atau bagan.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
(Sedarmayanti (2011:26), Sihombing dalam Herman (2010), Williams dalam Yuliashri (2010))

Sugiyono (2011) mengungkapkan bahwa dalam melaksanakan penelitian, data yang digunakan dibagi menjadi dua klasifikasi sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data ini juga menjadi hal yang penting karena akan menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan metode pengumpulan data. Berikut uraian klasifikasi sumber data dalam penelitian ini.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2010: 193). Dalam hal ini, berupa data tanggapan langsung dari karyawan, melalui pengisian kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul, misalnya orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2011). Data sekunder umumnya berupa bukti-bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan oleh KPPN Bandung I. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data kinerja karyawan, jurnal, serta skripsi yang merupakan penelitian terdahulu.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:172) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hal serupa dinyatakan Arikunto (2012:11) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dengan kriteria sebagai berikut.

Valid: nilai r hitung > nilai r tabel

Tidak Valid: nilai r hitung < nilai r tabel

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, hasil penelitan dikatakan *reliable,* apabila terdapat kesamaan antara data dalam waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2010:221), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen

TABEL I JUMLAH KARYAWAN KPPN BANDUNG I

Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Subbagian Umum	10
Seksi Pencairan Dana	16
Seksi Bank	6
Seksi Verifikasi dan Akuntansi	6
Seksi MSKI	7
Total	45

TABEL II HASIL UJI COBA VALIDITAS ITEM-TOTAL STATISTICS

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Q1	0,676	0,294	Valid
Q2	0,707	0,294	Valid
Q3	0,703	0,294	Valid
Q4	0,700	0,294	Valid
Q5	0,691	0,294	Valid
Q6	0,714	0,294	Valid
Q7	0,773	0,294	Valid
Q8	0,508	0,294	Valid
Q9	0,740	0,294	Valid
Q10	0,754	0,294	Valid
Q11	0,744	0,294	Valid
Q12	0,732	0,294	Valid
Q13	0,726	0,294	Valid
Q14	0,624	0,294	Valid
Q15	0,648	0,294	Valid
Q16	0,807	0,294	Valid
Q17	0,804	0,294	Valid
Q18	0,799	0,294	Valid
Q19	0,715	0,294	Valid
Q20	0,704	0,294	Valid
Q21	0,803	0,294	Valid
Q22	0,811	0,294	Valid
Q23	0,860	0,294	Valid
Q24	0,806	0,294	Valid
Q25	0,833	0,294	Valid
Q26	0,840	0,294	Valid
Q27	0,809	0,294	Valid
Q28	0,420	0,294	Valid
Q29	0,758	0,294	Valid
Q30	0,696	0,294	Valid
Q31	0,765	0,294	Valid
Q32	0,835	0,294	Valid

cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya (yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga).

Suatu variabel penelitian dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70 (Nunanaly dalam Ghozali (2011:48). Hasil uji reliabilitas seluruh variabel disajikan dalam tabel III berikut ini. Data diperoleh dari pengolahan menggunakan SPSS versi 16 for windows.

Dari tabel III dapat dilihat bahwa nilai koefisien cronbach's alpha

untuk lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja nonfisik (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias mengingat tidak semua data dapat diterapkan dengan menggunakan analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013;160). Priyatno (2010: 71) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila dalam perhitungan diperoleh nilai signifikan lebih dari 0.05 data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0.05, data tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Pengujian ini untuk melihat model regresi apakah ada korelasi antarvariabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Sunjono (2013: 65) mengungkapkan bahwa jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebas, hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Gangguan multikolinearitas harus dideteksi awal ketika menyusun model regresi. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah aspek berikut ini (Nugroho, dalam Sunjono 2013:65).

a. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas, VIF= 1/Tolerance. Jika VIF=10, Tolerance 1/10=0,1. Semakin tinggi VIF, semakin rendah Tolerance.
b. Jika nilai koefisien kolerasi antar variabel independen kurang dari 0,70, model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Jika nilai korelasi lebih dari 0,70, berarti terjadi korelasi yang sangat kuat antarvariabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
c. Jika nilai koefisien determinan, baik R2 mapun adjusted R2 di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, diasumsikan model

TABEL III HASIL UJI COBA RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,941	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,946	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,952	Reliabel

terkena multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013;139). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, hal itu disebut homoskesdatisitas. Namun, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskesdatisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis untuk melihat grafik pot adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013;139).

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), hal itu mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian untuk melihat apakah dalam regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lainnya. Masalah ini timbul karena kesalahan pengganggu tidak bebas dari satu observasi lainnya (namun penulis tidak meneliti lebih lanjut).

Dari keempat uji asumsi, peneliti hanya menggunakan tiga uji karena data dalam penelitian yang diperoleh tidak bersifat *time series* sehingga tidak menggunakan uji asumsi klasik autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selain itu, analisis statistik digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Husein (2011: 126), yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

Y =Variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan

X1 =Variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik

X2 =Variabel independen, yaitu lingkungan kerja nonfisik

a =Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilaiX1, X2 = 0.

b1=Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X1 dengan menganggap X2 konstan.

b2=Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X2 dengan menganggap X1 konstan.

e=Standar error menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri atas variabel eksogen (variabel penyebab), yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2), serta variabel endogen (variabel akibat), yaitu kinerja karyawan (Y). Hipotesis penelitian dinyatakan dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

Uji Signifikasi Parsial (Uji-T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji t atau disebut uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (lingkungan kerja fisik dan nonfisik) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Hipotesis pengujian secara parsial adalah sebagai berikut.

H0:Lingkungan kerja fisik (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

H1:Lingkungan kerja fisik berpengaruh (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung

H0 : Lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

H1:Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Berdasarkan signifikansi dasar, pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi < 0,05, H1 diterima, sedangkan jika signifikansi > 0,05, H1 ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013 : 98). Kegunaan uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah

H0 :Lingkungan kerja fisik (X1) dan nonfisik (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

H1 :Lingkungan kerja fisik (X1) dan nonfisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

1. Taraf siginifikansi ($\alpha = 0,05$)
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$
3. Apabila F hitung $\geq$ F tabel, H0 ditolak dan H1 diterima
4. Apabila F hitung $\leq$ F tabel, H0 diterima dan H1 ditolak

Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2013: 97) koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R2 \leq 1$. Jika R2 semakin besar (mendekati satu), dapat dikatakan bahwa variabel bebas X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (lingkungan kerja nonfisik) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (lingkungan kerja nonfisik) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Sebaliknya jika R2 semakin kecil (mendekati 0) dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I adalah semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

TABEL IV HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Butir Pertanyaan	Skor Total/Persentase	Kategori
1	159/88.34%	Sangat Baik
2	163/90.56%	Sangat Baik
3	161/89.45%	Sangat Baik
4	161/89.45%	Sangat Baik
5	163/90.56%	Sangat Baik
6	161/89.45%	Sangat Baik
7	158/87.78%	Sangat Baik
8	154/85.56%	Sangat Baik
9	156/86.67%	Sangat Baik
10	154/85.56%	Sangat Baik
11	154/85.56%	Sangat Baik
12	159/88.34%	Sangat Baik
13	156/86.67%	Sangat Baik
14	160/88.89%	Sangat Baik
15	150/83.34%	Sangat Baik
16	159/88.34%	Sangat Baik
17	158/87.78%	Sangat Baik
18	155/86.12%	Sangat Baik
19	165/91.67%	Sangat Baik
20	160/88.89%	Sangat Baik
21	162/90%	Sangat Baik
22	162/90%	Sangat Baik
23	162/90%	Sangat Baik
24	165/91.67%	Sangat Baik
25	161/89.45%	Sangat Baik
26	155/86.12%	Sangat Baik
27	157/87.23%	Sangat Baik
28	156/86.67%	Sangat Baik
29	156/86.67%	Sangat Baik
30	156/86.67%	Sangat Baik
31	160/88.89%	Sangat Baik
32	159/88.34%	Sangat Baik

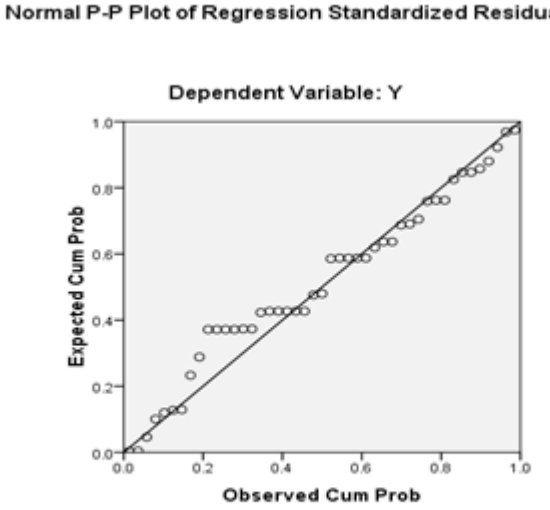
PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui persepsi responden dilakukan pengukuran dengan teknik kuesioner (Arikunto, 2010) sebagaimana terlihat pada tabel IV.

Gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria lingkungan kerja yang pertama dipenuhi adalah data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan perhitungan statistik yaitu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menghasilkan angka yang lebih detail dan melihat apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos asumsi normalitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Asymptotic Significanted)> α (0.155) > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Grafik normal *P-Plot of regression standarized residual*

TABEL V HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV

		Unstandardized esidual
N		45
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21898572
Most Extreme Difference	Absolute	.168
	Positive	.055
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155

Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Pedoman suatu model regresi bebas multikolinearitas adalah dengan melihat variance inflation factor (VIF) < 10. Jika VIF > 10, variabel memiliki masalah multikolinearitas. Jika tolerance > 0,1, variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas dan jika Tolerance < 0,1 variabel memiliki masalah multikolinearitas.

Pada tabel VI dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1. Hal ini berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu sehingga regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

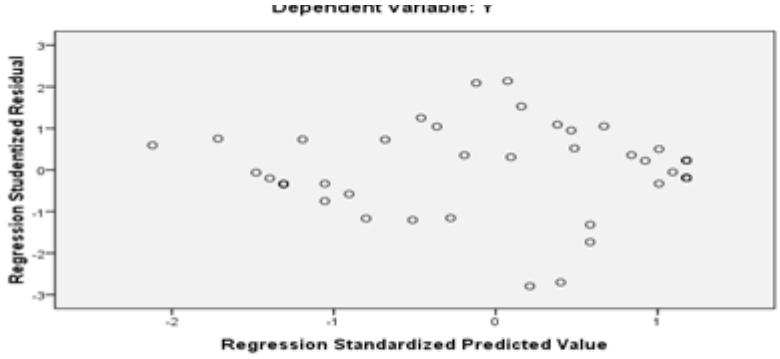
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan

TABEL VI HASIL UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINIERITAS

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Siq	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.443	.309		1.434	.159		
X1	.449	.121	.424	3.704	.001	.506	1.974
X2	.428	.099	.496	4.335	.000	.506	1.974



Gambar 4 Scatter Plot Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

fungsional antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen sehingga dari hubungan yang diperoleh kita dapat menaksir suatu variabel apabila hanya variabel lainnya diketahui. Adapun alat bantu yang digunakan untuk melakukan analisis faktor adalah dengan menggunakan Windows SPSS 16.0.

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat persamaan

$$Y = 0{,}443 + 0{,}449X1 + 0{,}428X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan hal-hal berikut.

1. Konstanta sebesar 0.443 menyatakan bahwa jika kedua variabel bebas (X1, X2) bernilai nol dan tidak ada perubahan, kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0.443.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.449. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,449.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.428. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara signfikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I atau dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja nonfisik ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,428.

Hasil Analisis Secara Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan adalah

1) H1 diterima, jika t hitung ≥ t tabel pada α = 5% (berpengaruh)
2) H1 ditolak, jika t hitung≤ t tabel pada α = 5% (tidak berpengaruh)

Nilai t hitung (3,704) ≥ t tabel (2,018) dan nilai signifikan (0,001< 0,05), maka H1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial

TABEL VII PENGUJIAN HIPOTESIS LINGKUNGAN KERJA FISIK (UJI t)

Coefficient					
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Siq
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.443	.309		1.434	.159
X1	.449	.121	.424	3.704	.001
X2	.428	.099	.496	4.335	.000

a. Dependent Variable: Y

TABEL VIII PENGUJIAN HIPOTESIS LINGKUNGAN KERJA NONFISIK (UJI

Model	Coefficient				
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Siq
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.443	.309		1.434	.159
X1	.449	.121	.424	3.704	.001
X2	.428	.099	.496	4.335	.000

a. Dependent Variable: Y

TABEL IX HASIL UJI F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.464	2	2.732	54.380	.000
	Residual	2.110	42	.050		
	Total	7.574	44			

a. Predictors: (constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Nilai t hitung (4,335) > t tabel (2,018) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05), maka H1diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja nonfisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPPN Bandung I.

Hasil Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada tabel di atas dapat dilihat F hitung adalah 54,380 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F hitung > F tabel (54,380>3,22) dan tingkat signifikansinya 0,000< 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang artinya variabel bebas, yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R2)

Dapat dilihat bahwa R sebesar 0,849 dan R square (R2) adalah 0,721, berarti 72,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan

TABEL X HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849	.721	.708	.22414

a. Predictors: (constant), X2, X1

kerja nonfisik), sedangkan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan KPPN Bandung I mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44.9% dengan nilai signifikansi t 0.001 < α (alpha) 0.05. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42.8% dengan nilai signifikansit 0.000< α (alpha) 0.05.
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.1%, sedangkan sisanya 27.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berikut adalah saran bagi instansi yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pihak instansi tetap perlu meningkatkan kondisi dan keadaan lingkungan kerja fisik (X1) pada KPPN Bandung I, misalnya dengan lebih memperhatikan tingkat kebisingan kantor agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Selain itu, pihak institusi perlu mempertimbangkan tata ruang kerja karyawan agar karyawan memiliki ruangan privasi bagi dirinya sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja misalnya penyimpanan dokumen-dokumen karyawan agar dapat tertata rapi.
2. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga harus tetap dijaga baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif yang tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mengadakan *gathering* bersama semua keluarga karyawan maupun *outbound*.
3. Pihak instansi tetap memperhatikan lingkungan kerja fisik dan nonfisik pada KPPN Bandung I karena dengan angka 72.1% berarti lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah saran bagi penelitian selanjutnya.

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasaan karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan. Karena sejauh ini penelitian mengenai lingkungan kerja masih tergolong sedikit.
2. Disarankan pula untuk peneliti yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel. Hal ini disebabkan dalam penelitian ini adalah 27.9% yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaji, tunjangan, motivasi kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.*(14thed) Jakarta: PT Rineka Cipta.

Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM* SPSS21: Update

PLS Regresi. (7th ed) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mochtar, dkk. (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Pedagang Tradisional PasarDaya Kota Makassar Tahun 2013:* 1-11

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* Jakarta: Prenada Media Group.

Ravai dan Sagal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Firman Adhi.

Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. (1sted) Bandung: PTRefika Aditama.

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kombinsasi.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* (16thed) Bandung: CV Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sunjono, et. al. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset (Program IBM SPSS 21.0)*.(1st ed.) Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (1th ed.) Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2012). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana.

Suwanto, H, dan Donni Juni Priansa. (2010). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.