

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)

Nadiya Lifa Ningrum
Arik Prasetya
Muhammad Faisal Riza
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: Naydita@ymail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,435. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,246. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research result of multiple linear regression analysis shows that Physical Work Environment influenced significantly to the Employee Performance in PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, it's showed by significance t value for 0.000, less than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$), regression coefficient is 0.435. Non Physical Work Environment influenced significantly to the Employee Performance in PT. Auto 2000 Sukun Malang, it's showed by significance t value for 0.013, smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.013 < 0.05$), regression coefficient is 0.246. Physical Work Environment simultaneously has influence significantly to the Employee Performance in PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang. it can be seen from significance F value for 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and it has contribution to the variable of Employee Performance for 60.1% and the remaining for 39.9% influenced by other factors that not examined in this research.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan hal yang penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja Non Fisik juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi. Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut Mangkunegara (2009: 9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan.

Auto 2000 Sukun Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif di bawah naungan Astra International. Kegiatan-kegiatan perusahaannya meliputi *showroom*, *service* dan penjualan *spare part* ini melayani hampir seluruh bengkel suku cadang di kota Malang. Auto 2000 Sukun Malang merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang baik bagi seluruh karyawannya demi memberikan rasa nyaman untuk bekerja bagi seluruh karyawannya, terlebih di Auto 2000 Sukun Malang ini adalah perusahaan yang melayani *service* bagi pengguna mobil Toyota. Adanya kegiatan *service* ini dilakukan dengan mesin-mesin yang terkadang menimbulkan suara bising yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Untuk mengantisipasi suara kebisingan itu, pihak manajemen perusahaan membuat ruangan yang kedap suara pada ruangan-ruangan bagian yang berdekatan dengan bengkel *service* agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan tidak terganggu oleh suara kebisingan.

Untuk itu pada Auto 2000 Sukun Malang perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap lingkungan kerja yang diciptakan sehingga Auto 2000 Sukun Malang mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Dari kajian ini diharapkan Auto 2000 Sukun Malang dapat merumuskan strategi yang paling tepat dalam menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan mengadakan penelitian yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)* adalah :

Menjelaskan keadaan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan di Auto 2000 Sukun Malang. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja kerja karyawan Auto 2000 Sukun Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah "semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung" (Sedarmayanti,2009:26). Lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan, yakni segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang menyangkut aspek fisik atau nyata yang dapat dilihat secara kasat mata. Aspek fisik dalam hal ini adalah keadaan fisik

tempat dimana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Moekijat (2002:135), diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah:

1. Penerangan
2. Warna
3. Musik
4. Udara
5. Suara

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik mencakup: penerangan, ruangan, warna, udara, kebersihan, dan suara.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Tohardi (2002:155) berpendapat bahwa: Lingkungan Kerja Non Fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik. lingkungan non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk semua orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kusnadi (2003:264) “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2002:36) Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi

kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen guna membangun suatu perusahaan yang lingkungan kerjanya nyaman dan sesuai agar kinerja karyawannya di dalam perusahaan meningkat. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Didalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kkinerja karyawan. Sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar memberi pengaruh positif, lingkungan kerja yang baik sehingga kemampuan kerja atau kinerjanya semakin optimal.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Auto 2000 Sukun Malang, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sejumlah 43 karyawan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan juga metode observasi yang diberikan kepada karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Kedua yaitu Data sekunder yang diperoleh dari catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item/butir pertanyaan mengenai lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta pertanyaan mengenai kinerja karyawan yang diajukan dalam kuesioner.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS 17 for Windows* untuk memudahkan pengolahan data. Berikut ini teknik analisis yang digunakan:

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas
- c) Uji Heteroskedastisitas

3. Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

4. Uji t

Analisis regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis pada bagian ini akan diketahui bahwa distribusi item-item dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a) **Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)**

Item	Rata-rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		Ragu-ragu		TS		STS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
$X_{1,1}$	18	41,9	19	44,2	6	14	0	0	0	0	4,28
$X_{1,2}$	22	51,2	13	30,2	8	18,6	0	0	0	0	4,33
$X_{1,3}$	10	23,3	16	37,2	17	39,5	0	0	0	0	3,84
$X_{1,4}$	3	7	19	44,2	18	41,9	3	7,0	0	0	3,51
$X_{1,5}$	5	11,6	20	46,5	15	32,6	4	9,3	0	0	3,60
$X_{1,6}$	8	18,6	13	30,2	14	32,6	8	18,6	0	0	3,49
$X_{1,7}$	7	16,3	9	20,9	16	37,2	11	25,6	0	0	3,28
$X_{1,8}$	7	16,3	20	46,5	14	32,6	2	4,7	0	0	3,74
$X_{1,9}$	4	9,3	12	27,9	24	55,8	3	7,0	0	0	3,40
$X_{1,10}$	5	11,6	16	37,2	21	48,8	1	2,3	0	0	3,58
$X_{1,11}$	12	27,9	13	30,2	15	34,9	3	7	0	0	3,79
$X_{1,12}$	19	44,2	16	37,2	8	18,6	0	0	0	0	4,26
$X_{1,13}$	19	44,2	14	32,6	10	23,3	0	0	0	0	4,21
$X_{1,14}$	23	53,5	14	32,6	6	14,0	0	0	0	0	4,40
Rata-rata Variabel X_1											3,83

Sumber: Data primer diolah, 2014

Kesimpulan dari keempat belas item dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,4 – 4,2 yaitu sebesar 3,83 yang mempunyai arti baik dari pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan Auto 2000 Sukun Malang puas dengan fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang diberikan di perusahaan.

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

Item	Rata-rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		Ragu-ragu		TS		STS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
$X_{2,1}$	8	18,6	22	51,2	12	27,9	1	2,3	0	0	3,86
$X_{2,2}$	5	11,6	27	62,8	8	18,6	3	7,0	0	0	3,79
$X_{2,3}$	9	20,9	17	39,5	16	37,2	1	2,3	0	0	3,79
$X_{2,4}$	14	32,6	14	32,6	14	32,6	1	2,3	0	0	3,95
$X_{2,5}$	3	7,0	25	58,1	14	32,6	1	2,3	0	0	3,70
$X_{2,6}$	4	9,3	22	51,2	16	37,2	1	2,3	0	0	3,67
$X_{2,7}$	9	20,9	22	51,2	12	27,9	0	0	0	0	3,93
$X_{2,8}$	7	16,3	23	53,5	13	30,2	0	0	0	0	3,86
$X_{2,9}$	5	11,6	19	44,2	15	34,9	4	9,3	0	0	3,58
$X_{2,10}$	6	14,0	22	51,2	10	23,3	5	11,6	0	0	3,67
Rata-rata Variabel X_2											3,78

Sumber: Data primer diolah, 2014

Kesimpulan dari kesepuluh item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,5 – 4,2 yaitu sebesar 3,78 yang artinya bahwa responden setuju dengan item-item tentang Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan Auto 2000 Sukun Malang merasa puas dengan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) yang diberikan perusahaan kepada

karyawan, baik itu struktur tugas maupun komunikasi di dalam perusahaan yang menyenangkan.

c) **Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

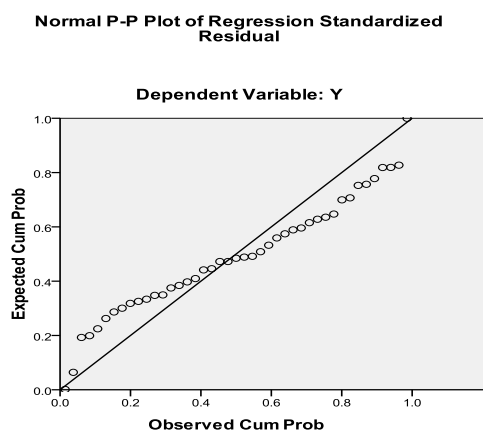
Item	Rata-rata Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		Ragu-ragu		TS		STS		
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	
Y ₁	21	48,8	16	37,2	6	14,0	0	0	0	0	4,35
Y ₂	22	51,2	15	34,9	6	14,0	0	0	0	0	4,37
Y ₃	9	20,9	20	46,5	14	32,6	0	0	0	0	3,88
Y ₄	3	7,0	17	39,5	20	46,5	3	7,0	0	0	3,47
Y ₅	5	11,6	20	46,5	13	30,2	5	11,6	0	0	3,58
Y ₆	7	16,3	11	25,6	15	34,9	10	23,3	0	0	3,35
Y ₇	6	14,0	9	20,9	15	34,9	13	30,2	0	0	3,19
Y ₈	8	18,6	19	44,2	13	30,2	3	7,0	0	0	3,74
Y ₉	3	7,0	12	27,9	25	58,1	3	7,0	0	0	3,35
Rata-rata Variabel Y											3,69

Sumber: Data primer diolah, 2014

Kesimpulan dari kesembilan item tersebut dapat dilihat berdasarkan jawaban dari responden/skor dari masing-masing item untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang rata-rata jawaban tersebut terletak pada interval 3,4 – 4,2 yaitu sebesar 3,69 yang berarti bahwa responden puas dengan pernyataan/item tersebut. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Auto 2000 Sukun Malang sudah baik dilihat dari segi peraturan atau standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari gambar di atas diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

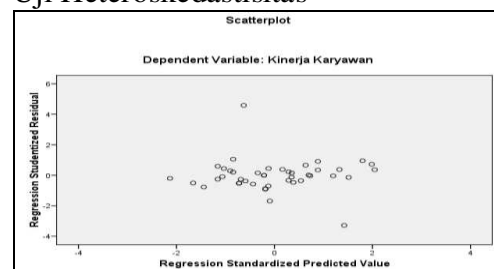
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,982	1,018
	X2	,982	1,018

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dalam nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2006: 91).

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas diketahui tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini antara lain Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan lain Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Sedangkan variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	coefficient b	Standardized coefficient β	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Constant	0,584				
lain Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,435	0,692	6,853	0,000	Signifikan
lain Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,246	0,263	2,608	0,013	Signifikan
α	= 0,05				
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,601				
F-Hitung	= 30,121				
F-Tabel	= 3,23				
P-value	= 0,000				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,584 + 0,435 X1 + 0,246 X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) diperoleh sebesar 0,584. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, maka nilai Y sebesar 0,584.
- b. $b_1 = 0,435$
Koefisien regresi X_1 diperoleh sebesar 0,435. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila skor X_1 mengalami peningkatan sebesar 1 poin dan variabel dianggap tetap, maka skor Y akan meningkat sebesar 0,435.
- c. $b_2 = 0,246$
Koefisien regresi X_2 diperoleh sebesar 0,246. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila skor X_2 mengalami peningkatan sebesar 1 poin dan variabel dianggap tetap maka skor Y akan meningkat sebesar 0,246.
Berdasarkan tabel regresi di atas diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,601 atau 60,1%. Artinya bahwa keragaman Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 60,1% variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($6,853 > 2,021$) dan nilai *p-value* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

didapatkan statistik uji t sebesar 2,608 dengan nilai *p-value* sebesar 0,013. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,608 > 2,021$) dan nilai *p-value* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y).

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,435. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

2) Uji Simultan (F)

Berdasarkan perhitungan F hitung sebesar 30,121 . Sedangkan F tabel sebesar 3,23 . Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $30,121 > 3,23$ atau nilai sig. f ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Secara Parsial antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,5%. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Handayani (2011), Omega (2011), dan Arsynullah (2010) yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti upaya meningkatkan Lingkungan Kerja fisik yang baik harus di tingkatkan demi meningkatkan Kinerja Karyawan.

Selain itu, hasil ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti yang mengatakan Lingkungan Kerja Fisik di

Toyota Auto 2000 Sukun Malang sudah memberikan kesan baik kepada karyawan hal ini bisa dilihat dari penataan ruang, warna ruangan, kebersihan, sirkulasi udaranya yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya sehingga bisa berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2009:26) bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

b) Pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24,6%. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian terdahulu dari Handayani (2011), Omega (2011), dan Arsynullah (2010) mereka setuju bahwa “variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Selain itu, hal ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti yang mengatakan Lingkungan Kerja Non Fisik di Toyota Auto 2000 Sukun Malang sudah berjalan dengan baik dan hal ini dapat dilihat dari stuktur tugas yang diberikan, komunikasi yang berjalan langsung antara bawahan dan atasan ataupun sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

2. Pengaruh Secara Simultan antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian simultan variabel nilai R^2 yaitu sebesar 0,601 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti pendapat Mangkunegara (2009:67-68) yaitu variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkuprawira (2007: 155-156) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor personal/individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual. Adapun dari segi unsur Lingkungan Kerja Fisik yang dibahas dalam penelitian ini mencakup penerangan, ruangan, warna, udara, kebersihan, dan suara. Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik yang dibahas dalam penelitian ini mencakup struktur Tugas, Desain Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2002:36) lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Selain itu, hasil pembahasan ini didukung dengan penelitian terdahulu yang terdapat dalam bab 2 yaitu Handayani (2011), Omega (2011), dan Arsynullah (2010) bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Suatu kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan ini didukung oleh teori dari Nawawi (2003:440) “kondisi lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh faktor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis sangat besar pengaruhnya pada kinerja karyawan di lingkungan organisasi karena memberikan kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya disiplin kerja, semangat dan moral kerja”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik di Auto 2000 Sukun Malang sudah tergolong sudah baik dan hasil ini didukung oleh jawaban responden (karyawan) terhadap kuesioner dan juga melalui tanggapan dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Kinerja di dalam perusahaan ini juga tergolong tinggi yang di ukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,435 dan didapatkan statistik uji t sebesar 43,5%. Nilai statistik uji t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 6,853 > 2,021, dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan koefisien regresi 0,246 dan didapatkan statistik uji t sebesar 24,6%. Nilai statistik uji t t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2,608 > 2,021 terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar, artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Sukun Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan 0,601 atau sebesar 60,1%. Sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang sesuai pendapat dari Mangkunegara (2009:67-68) yaitu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkuprawira (2007: 155-156) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor personal/individual, faktor

kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran dan masukan kepada pihak-pihak yang pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi kepentingan praktis. Secara umum lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan Auto 2000 Sukun Malang sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi adalah :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik, karena variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan penataan ruangan, warna ruangan, sirkulasi udara yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya, menyediakan peredam mesin, suara dari peralatan yang digunakan agar tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan, kebersihan kamar mandi sudah terjaga dan terhindar dari bau yang tidak diinginkan, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
2. Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja fisik. Hal ini karena lingkungan kerja non fisik yang lebih bersifat batiniah atau, sehingga perlu didorong lagi unsur-unsur yang ada didalamnya seperti struktur tugas yang diberikan, desain pekerjaan, budaya organisasi di dalam perusahaan, dan komunikasi organisasi didalam perusahaan agar lebih terciptanya rasa kekeluargaan sehingga akan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dan akan membuat kinerja karyawan meningkat .
3. Auto 2000 Malang sebaiknya lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart waktu

yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target perusahaan.

4. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 0,601 yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan obyek yang sama tetapi variabel-variabel penelitian berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat digunakan yaitu faktor kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*), faktor kepemimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsynullah, Hijru. 2010. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi. Malang : Universitas Brawijaya
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit – UNDIP
- Handayani, Yuli Sri. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Torada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz; Aida Yitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.

Omega, Putra. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.