

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia)

Intan Rachmadhani
Mochammad Al Musadieq
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: intanrmdni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$. Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,0043 < 0,05$), artinya secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji pasrial pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ yang artinya lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Lingkungan kerja, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this research was to explain the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employees performance of Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang partially and simultaneously. This research type is explanatory research with quantitative approach through the questionnaire and the documentation. The samples on this research amounted to 65 employees. Data analysis techniques used are descriptive analysis techniques, classical assumption test and multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the partial-test and simultaneously test. Simultaneously physical work environment and non physical work environment has a significant effect on employees performance that can be proven by the results of simultaneously test retrieved value significance F $0,000 < ,005$ the alpha value. based on the results of partial test on the physical work environment variable shows the value significance $t < \alpha$ ($0,0043 < 0,05$), that means partially physical work environment has a significant effect on employees performance and based on the results of the test pasrial on the non working physical environment variable retrieved the value significance of t $0,000 < \text{the alpha value } 0,05$ that means that non physical work environment also has a significant influence on the performance of employees.

Keyword : *Work environment, Physical work environment, Non physical work environment, Employee performance*

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu bertahan serta mampu meingkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dibandingkan dengan

unsur-unsur perusahaan yang lainnya. Peranan karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan sebab karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas-aktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dan nyata terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Apabila lingkungan kerja mendukung maka disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun.

Lingkungan kerja merupakan suatu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan di sebuah perusahaan untuk membuktikan kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah dibebankan dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Kondisi lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan kerja yang memadai cenderung lebih disukai oleh karyawan karena hal tersebut merupakan faktor penunjang yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengendali seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Selain itu, kebebasan individu, keleluasaan pribadi serta privasi dalam pekerjaan juga diinginkan oleh karyawan yang dapat diperoleh dari kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu berupa asset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan

kinerja karyawan yang meningkat maka produktivitas perusahaan juga meningkat. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja para karyawannya demi peningkatan produktivitas perusahaan dan perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain yang sejenis.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang merupakan salah satu Bentuk Usaha Milik Daerah (BUMD) di Jawa Timur yang bergerak dalam pemberian pelayanan dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Guna memenuhi keinginan dan harapan para *stakeholder*, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang memiliki misi yang secara lugas dan jelas dirumuskan agar dapat selalu diingat dan diharapkan dapat dimengerti dan dihayati oleh segenap pegawai dari jajaran direksi sampai staf paling bawah. Misi dipakai sebagai pedoman bertindak dan sebagai sumber inspirasi untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kepentingan bersama. Salah satu misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yaitu meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM). Peningkatan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Lingkungan Kerja Non Fisik. Untuk itu dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Mengingat pentingnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan, maka berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia).**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang? apakah ada pengaruh parsial yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Kota Malang? apakah ada pengaruh parsial yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan dalam melakukan segala aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2009:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah :

1. Tata Letak Ruang

Tohardi (2002:137) mengemukakan tata letak ruang kerja harus ditata sedemikian rupa yang mengacu pada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektifitas atau produktivitas kerja. Perusahaan harus menciptakan ruang kerja yang nyaman dan bersih sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat membantu karyawan dalam bekerja. Dengan penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman karyawan akan merasa betah bekerja, hal tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika penataan letak ruang kerja kotor dan kurang nyaman maka karyawan bisa merasa tidak betah dalam bekerja dan hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

2. Penerangan

Penerangan di lingkungan kerja harus diperhatikan dan dibuat cukup baik agar dapat mempermudah karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Buruknya penerangan bukan hanya dapat menghambat penyelesaian pekerjaan karyawan tetapi juga menambah beban karyawan sehingga karyawan harus bekerja ekstra dan berefek samping pada kesehatan karyawan seperti kelelahan dan mengganggu penglihatan karyawan.

3. Sirkulasi Udara

Udara dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan harus disirkulasikan agar temperatur udara tidak menetap di tempat yang sama sehingga dapat berakibat buruk pada karyawan seperti gangguan pernapasan dan lain sebagainya. Menurut Gie (2000:220) hal-hal mengenai sirkulasi udara terdiri dari :

- Mengatur suhu dalam kantor dengan air conditioning. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi pekerja-pekerjaan yang menghendaki ketelitian dan ketenangan sebesar-besarnya alat ini merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.

- Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian di tempat bekerja jendela haruslah dibuka.

- Mengatur pakaian kerja sebaik-baiknya yang dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara Barat adalah kurang tepat.

4. Keamanan di Tempat Kerja

Sukoco (2007:233) berpendapat beberapa faktor harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan keamanan yang lebih adalah peralatan dan mesin kantor terminal file data dan furniture kantor , semakin berharga suatu perusahaan semakin penting keamanan yang harus diberikan. Pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan dapat menjaga keamanan di tempat kerja, dengan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu kontruksi gedung yang layak untuk ditempati akan membuat karyawan merasa tenang dan merasa jauh dari ketakutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

5. Alat dan Perlengkapan Kerja

Menurut Sukoco (2007:199) faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam memilih alat dan perlengkapan kerja adalah sebagai berikut:

- Tujuan penggunaan peralatan sebelum memilih peralatan, tujuan harus ditentukan, misalnya apakah aktifitas pekerjaan hal yang juga perlu dipertimbangkan adalah perusahaan sering memberi dan menyewa peralatan yang terlalu canggih dari pada yang dibutuhkan hanya untuk kebutuhan pemasok, sebaiknya pembelian peralatan baru untuk kantor hendaknya melibatkan pegawai yang akrab dengan aktifitas maupun teknologi yang dibutuhkan.
- Menentukan peralatan yang sesuai setelah peralatan ditentukan, memilih merek peralatan yang akan digunakan juga menjadi pertimbangan yang penting.
- Tingkat kegunaan peralatan ketika beberapa merek telah diketahui tingkat kegunaan harus diharapkan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan maksimal dan mempertimbangkan apakah kegunaan peralatan yang ditawarkan memang sangat diperlukan bagi aktifitas kantor.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Cokroaminoto (20013:1), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

1. Struktur Tugas

Menurut Cokroaminoto (2013:1), struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan, sehingga ada kejelasan mengenai tanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas. Pemberian kejelasan tentang struktur tugas kepada karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan dapat memahami tentang tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan tersebut.

2. Desain Pekerjaan

Menurut Swasto (2011:14) Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja bagi seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang dan meningkatkan efektifitas organisasi, karena dengan desain pekerjaan para karyawan diharapkan akan memperoleh tugas pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

3. Pola Kepemimpinan

Menurut Kusnadi (2003:353) terdapat 3 pola macam kepemimpinan yang biasa diterapkan, yaitu:

a) Orientasi Penyelesaian Tugas (Task Oriented)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan.

b) Pola yang Berorientasi pada Manusia (Human Oriented)

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

c) Gabungan 2 pola yang ada

Dengan kemampuan meramu dan menggabungkan keduanya, dalam banyak hal terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

4. Pola Kerjasama

Cokroaminoto (2013:1) berpendapat bahwa: Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas. Pola kerjasama dalam organisasi merupakan implikasi dari pola kepemimpinan. Pola kepemimpinan tertentu dapat melahirkan sistem kerjasama flat atau berjenjang dalam perusahaan.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi (Wirawan,2007:9). Menurut Mangkunegara (2005:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi performance saja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) mengemukakan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu

(per jam). Sedangkan Gomez dalam Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan yaitu sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

- Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menurut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan tidak boleh mengesampingkan pengaruh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi juga berpengaruh terhadap perusahaan. Apabila kinerja perusahaan baik maka perusahaan akan dapat mengatasi persaingan-persaingan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Gomes (2003:26) pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
- H2: Ada pengaruh parsial yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
- H3: Ada pengaruh parsial yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006:5). Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sebanyak 188 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Metode sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* yaitu

pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan metode ini apabila anggota populasinya tidak sejenis. Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang pada Tabel 1 ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$.

Tabel 1. Metode Pengambilan Sampel

No.	Keterangan	Jumlah	populasi kelas / jumlah populasi keseluruhan) x jumlah sampel yang ditentukan
1.	Umum	29	10,01 = 10
2.	Sumber Daya Manusia	17	5,87 = 6
3.	Keuangan	34	11,75 = 12
4.	Hubungan Pelanggan	67	23,16 = 23
5.	Teknik	41	14,17 = 14
	Jumlah	188	65

Sumber : Data Sekunder Diolah, 2014.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Tujuan penggunaan analisis deskriptif adalah untuk mendeskripsikan hasil penelitian dengan memberikan gambaran keadaan responden yang diteliti dan distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasikan untuk dideskripsikan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan agar model regresi linier berganda dapat digunakan dan dianggap baik. Terdapat 3 macam uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Kegunaan analisis regresi linier berganda adalah untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua variabel bebas (Sarwono,2006:128).

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, signifikan atau tidak secara simultan atau secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji t (Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel (X_1 dan X_2) secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig t	Keterangan
		B	Beta			
Y	X_1	0,084	0,203	2,070	0,043	Signifikan
	X_2	0,247	0,675	6,883	0,000	Signifikan
Konstanta		10,752		8,947	0,000	
R		0,827				
R Square		0,684				
Adjusted R Square		0,674				
F Hitung		67,109				
Signifikansi F		0,000				
N		65				

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Keterangan :

X_1 : Lingkungan kerja fisik

X_2 : Lingkungan kerja non fisik

Y : Kinerja karyawan

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada Tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,752 + 0,084 X_1 + 0,247 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa Y (kinerja karyawan) meningkat sebesar 0,084 satuan untuk setiap tambahan 1 satuan lingkungan kerja fisik (X_1). Jadi apabila lingkungan kerja fisik (X_1) mengalami

peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,084 dengan asumsi lingkungan kerja non fisik (X₂) dianggap konstan. Pengaruh peningkatan lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,247 satuan untuk setiap 1 satuan peningkatan lingkungan kerja non fisik (X₂). Jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dianggap konstan dan terjadi peningkatan sebanyak 1 satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X₂), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,084 dan lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,247. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Analisis ini digunakan mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,954	2	65,477	67,109	.000 ^a
	Residual	60,492	62	,976		
	Total	191,446	64			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 < nilai alpha 0,05. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% (0,000<0,05) maka H₃ diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi t < alpha 0,05 (5%).

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,752	1,202		8,947	.000
	X ₁	,084	,041	,203	2,070	,043
	X ₂	,247	,036	,673	6,883	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,043 < nilai alpha 0,05 hal tersebut berarti bahwa H₁ diterima sehingga lingkungan kerja fisik (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti ketika terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik (X₁) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 < nilai alpha 0,05 hal tersebut berarti bahwa H₂ diterima sehingga lingkungan kerja non fisik (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti ketika terjadi peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik (X₂) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,684, yang berarti bahwa 68,4% variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂). Sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain itu koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,827, nilai koefisien korelasi (R) tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sangat kuat karena berada pada range 0,800-1,000. Hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

bersifat positif, jika kualitas lingkungan kerja fisik dan kualitas lingkungan kerja non fisik semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Sesuai dengan hasil uji F, diketahui nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,005$) maka H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat bahwa secara parsial variabel bebas memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000 dan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki signifikansi t = 0,043 signifikansi t yang dihasilkan 0,043 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,0043 < 0,05$) maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemo, 2003:183). Unsur-unsur lingkungan kerja fisik terdiri dari tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja dan tingkat keamanan. Dengan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama dan hipotesis kedua, dapat dijelaskan juga bahwa Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan artinya lingkungan kerja fisik dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki

signifikansi t = 0,000 signifikansi t yang dihasilkan 0,043 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,675 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000 ($\alpha < 0,005$) sehingga variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di tempat kerja yang mencakup hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasannya. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik terdiri dari struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama dan budaya organisasi. Dengan unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh paling kuat terhadap meningkatnya kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dari penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil uji F, diketahui nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) maka H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki nilai 67,109.
2. Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat bahwa secara parsial variabel bebas memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000 dan lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki signifikansi t = 0,043 signifikansi t yang dihasilkan 0,043 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$

($0,0043 < 0,05$) maka variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki signifikansi $t = 0,000$ signifikansi t yang dihasilkan 0,043 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,675 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000 ($\alpha < 0,005$) sehingga variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai koefisien beta terkecil 0,203 dan nilai signifikansi t terbesar 0,043 sehingga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh lemah terhadap peningkatan Kinerja Karyawan oleh karena itu sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang memperbaiki kondisi Lingkungan Kerja Fisik agar karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,675 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000 yang artinya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, diharapkan perusahaan mampu mempertahankan kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik saat ini.
3. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja tetapi faktor yang paling berpengaruh adalah pengetahuan dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar pengetahuan

dan kemampuan karyawan bertambah sehingga kinerja karyawan meningkat.

4. Selain faktor pengetahuan dan kemampuan, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan, pengembangan karier, dsb. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar meneliti pengaruh salah satu dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti hal yang sama sebaiknya tidak hanya melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga melakukan penelitian yang juga bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Gomes, Fautisno Carsodo. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Sukoco, M. Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Universitas Brawijaya.

- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Internet :

- Cokroaminoto. 2006. “*Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja*”. Diakses pada tanggal 30 September 2013 dari <http://wordpress.com>.
- _____. 2007. “*Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja 2*”. Diakses pada tanggal 30 September 2013 dari <http://wordpress.com>.