

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)

**Muhammad Kamif**  
**Mochammad Djudi Mukzam**  
**Gunawan Eko Nurtjahjono**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: muhammad.kamif93@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The study aims to understand and clarify: “The Influence of Work Environment on Performance” done to employees Hotel Aria Gajayana Malang. The purpose of this research to describe the Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Performance, and explaining the influence of variables Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance partially or simultaneously. The population in this research is 126 employees Hotel Aria Gajayana Malang. Sampling using purposive sampling is 56 people. The method used is Explanatory Research using questioner as a means of data collection. Data analysis in this research using descriptive analysis and multiple linear regression analysis (t test and F test) assisted with SPSS 21 for windows. Descriptive analysis showed that the mean of respondents agree with Physical Work Environment and the Non-Physical Working Environment is quite good and Employee Performance increases. The results of multiple linear regression analysis showed that the Physical Working Environment and the Non-Physical Working Environment has a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” yang dilakukan pada karyawan Hotel Aria Gajayana Malang. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan, serta menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 orang karyawan Hotel Aria Gajayana Malang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 56 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda (uji F dan uji t) yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang cukup baik dan Kinerja Karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Secara umum organisasi yang berorientasi pada bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan laba secara maksimal dari kegiatannya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, terwujudnya pertumbuhan organisasi dan terciptanya kesejahteraan bagi anggota organisasi tersebut.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai karyawan yang menggerakkan jalannya organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan serta di sepakati terlebih dahulu, oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dalam perusahaan menjadikannya perlu penanganan dan pemeliharaan dengan baik. Setiap perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk memanejemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan penentu dari pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai.

Hotel Aria Gajayana Malang merupakan hotel bintang empat yang bergerak dibidang bisnis

jasa penginapan dan hiburan yang menghasilkan laba dalam kegiatan usahanya. Hotel Aria Gajayana Malang juga memiliki visi menjadi *Pioneer* dan *marketleader* bisnis hotel yang memberikan layanan bisnis, belanja, wisata, hiburan, olahraga dan kesehatan secara terpadu di Malang Raya dengan sentuhan keramahan khas Indonesia yang berstandar *International*. Manajemen mengharapkan semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi agar semua tujuan itu cepat tercapai. Menciptakan lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang.

## KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), adalah “semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

### Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:22) mengatakan, “lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut”. Nitisemito (2000:184) menjelaskan beberapa unsur lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “segala hal yang berkaitan dengan psikis para pegawai dari lingkungan kerja”. Menurut Nitisemito (2000:139), “lingkungan kerja non fisik semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung

kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan dimana mereka bekerja”.

### **Kinerja**

Menurut Mengkunegara (2005:9), “bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan ukur secara kualitas dan kuantitas.”. Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga persatuan waktu (lazimnya perjam). Dari pendapat para ahli yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian atau perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama priode tertentu.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Aria Gajayana yang berada di Jalan Kawi no. 24 kompleks Mall Olympic Garden (MOG) Malang. Pemilihan lokasi tersebut dipilih dengan alasan sebagai berikut :

1. Perusahaan bersedia memberikan data dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.
2. Ruang kerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang yang berada dibagian basement gedung jika tidak diimbangi dengan tata ruang yang baik, maka akan memunculkan peluang terjadinya gangguan lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

### **Konsep**

Adapun dua konsep yang terkandung dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **a. Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja baik itu didalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik maupun tidak yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dibedakan

menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **b. Konsep Kinerja**

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja dan tingkat pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam waktu tertentu. Kinerja dalam konsep ini meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

### **Variabel**

Menurut Arikunto (2002:101), “variabel dibedakan menjadi variabel bebas atau independen (X) yakni variabel yang mempengaruhi atau sebagai variabel penyebab, dan variabel terikat atau dependen (Y) yakni variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat”. Dalam konsep lingkungan kerja disini menggunakan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat dari konsep kinerja adalah kinerja karyawan (Y).

### **Definisi Operasional**

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar pekerjadimana kondisi fisik perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan dan pencapaian produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. Indikatornya adalah penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi psikis dari lingkungan kerja yang mencerminkan dukungan kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan. Indikatornya adalah hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

#### **c. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama priode tertentu. Indikatornya adalah pengukuran kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.**

### **Skala Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* interval 1-5 :

- A. Jawaban sangat setuju diberi nilai 5 (>4,2 – 5)
- B. Jawaban setuju diberi nilai 4 (>3,4 – 4,2)
- C. Jawaban ragu-ragu diberi nilai 3 (>2,6 – 3,4)

- D. Jawaban tidak setuju diberi nilai 2 (>1,8 – 2,6)  
 E. Jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1(1 – 1,8)

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Aria Gajayana Malang yang berjumlah 129 orang. Sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Berikut merupakan perhitungan populasi dan sampel karyawan Hotel Aria Gajayana Malang.

$$n = \frac{129}{1+129(0,1)^2} = 56,331 \longrightarrow 56 \text{ orang}$$

Demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan pada Hotel Aria Gajayana Malang, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. Populasi dan Sampel**

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	Executive Office	2	1
2	Front Office	16	4
3	Housekeeping	20	9
4	F & B Service	32	14
5	F & B Product	15	7
6	Accounting	13	7
7	S & M	7	3
8	Human Resources	15	7
9	Engineering	9	4
Jumlah		129	56

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*. Teknik ini menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu, (Sugiyono,2005:96). Pertimbangan peneliti menggunakan *sampling purposive* adalah untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel. Selain itu karena peneliti hanyamengambil sampel karyawan yang hanya bekerja didalam ruangan.

### Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuisisioner yang akan dirancang sesuai variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja kepada responden.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang sangat diperlukan dalam penelitian ini seperti sejarah perusahaan, lokasi, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan kegiatan produksi

### Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini, teknik pengumpulan datanya menggunakan:

#### a. Kuesioner

Hasan (2006:24), menyatakan “bahwa penggunaan kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap suatu objek yang akan diteliti”. Kuesioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

#### b. Dokumentasi

Menurut hasan (2006:24), “dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mencatat dan memanfaatkan data yang ada atau laporan data dari peneliti yang telah melakukan penelitian tersebut sebelumnya”. Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data di perusahaan yang berkaitan dengan penelitian, yang berupa dokumen-dokumen perusahaan atau laporan dari peneliti sebelumnya untuk menunjang penelitian.

### Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006:149), “instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti untuk kegiatan pengumpulan data supaya kegiatan tersebut menjadi mudah dalam menjalankannya dan sistematis”. Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam penelitian yang dipilih dan digunakan oleh peneliti, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan secara sistematis dan lancar. Pada skripsi ini, instrumen yang digunakan adalah: kuesioner dan alat dokumentasi

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang ingin diukur”, (Singarimbun, 2006:122). Instrumen yang valid berarti suatu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”, (Sugiyono, 2010:121). Koefisien korelasi yang dipakai sebagai batasan adalah 0,3. Apabila hasil korelasi lebih dari >0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika kurang dari <0,3 maka dinyatakan tidak valid, (Sugiyono, 2008:126).

### Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:154), “Reliabilitas memiliki makna bahwa suatu instrumen dapat

dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu".Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. "Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha > 0,60", (Arikunto, 2002:171-172).

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

No.	Indikator	Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0,526	000	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0,697	000	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0,673	000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0,603	000	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0,630	000	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0,660	000	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0,751	000	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0,651	000	Valid
9	X <sub>1.9</sub>	0,583	000	Valid
10	X <sub>1.10</sub>	0,333	012	Valid
11	X <sub>2.1</sub>	0,660	000	Valid
12	X <sub>2.2</sub>	0,882	000	Valid
13	X <sub>2.3</sub>	0,674	000	Valid
14	X <sub>2.4</sub>	0,724	000	Valid
15	Y <sub>1.1</sub>	0,563	000	Valid
16	Y <sub>1.2</sub>	0,667	000	Valid
17	Y <sub>1.3</sub>	0,588	000	Valid
18	Y <sub>1.4</sub>	0,667	000	Valid
19	Y <sub>1.5</sub>	0,631	000	Valid
20	Y <sub>1.6</sub>	0,730	000	Valid

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi (r) item pernyataan diatas > 0,300 yang berarti tiap-tiap variabel adalah valid sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koofisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	802	Reliable
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>2</sub> )	702	Reliable
3	Kineja Karyawan (Y)	709	Reliable

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah *reliable*.

## Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2004:142), statistik deskriptif adalah metode menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dengan bentuk statistik.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui data setiap variabel bebas dan variabel terikat yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. **Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2009:105), pengujian ini berfungsi untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan apabila dalam penelitiannya jumlah variabel independen yang digunakan minimal ada dua dan berfungsi untuk menguji hipotesis yang dtentukan.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Analisis yang digunakan untuk menguji secara terpisah sebuah hipotesis yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### b. Uji F

Analisis digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat yang bersifat positif dan signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

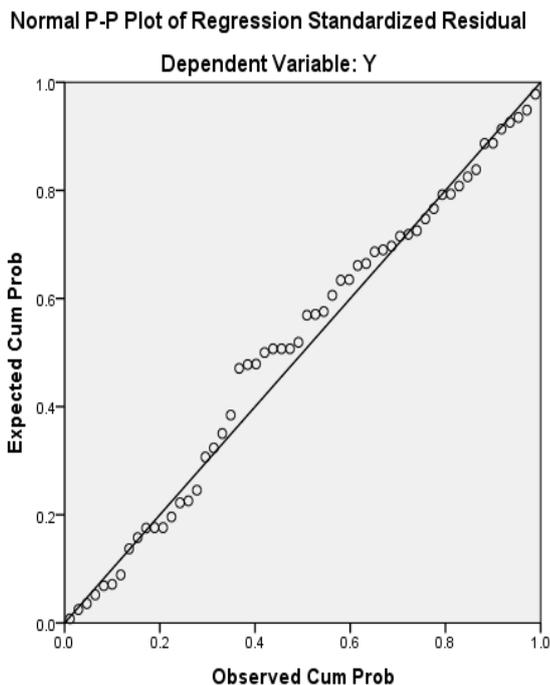
### Analisis Statistik Deskriptif

Hasil penelitian lingkungan kerja fisik menghasilkan rata-rata sebesar 4,12 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan lingkungan kerja fisik yang ada pada Hotel Aria Gajayana Malang. Lingkungan kerja

non fisik menghasilkan rata-rata sebesar 4,21 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di Hotel Aria Gajayana Malang. Kinerja karyawan menghasilkan rata-rata sebesar 4,07 pada variabel kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan kinerja karyawan yang ada di Hotel Aria Gajayana Malang.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 1 Normal P-P Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan persebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal dan tersebar mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data telah terdistribusi normal.

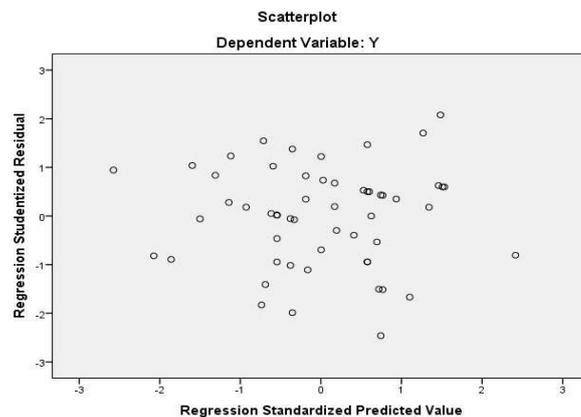
#### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	,971	1,029
X <sub>2</sub>	,971	1,029

Dari tabel diatas tersebut dijelaskan bahwa nilai *tolerance* yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,971 dan nilai VIF sebesar 1,029 dan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 0,971 dan nilai VIF 1,029. Maka dapat disimpulkan kedua variabel telah memenuhi kriteria yaitu nilai *tolerance* tidak lebih dari satu dan nilai VIF tidak lebih dari sepuluh.

#### c. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 5 Scatter Plot Uji Heterokedastisitas**

Kriteria diagram Scatterplot yang harus dipenuhi adalah persebaran titik-titik harus menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di bawah atau di atas angka 0 maupun pada sumbu Y. Atas dasar tersebut dapat dijelaskan hasil output SPSS 21 diagram scatterplot di atas tidak terjadi heterokedastisitas sehingga dapat memenuhi asumsi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
Y	X <sub>1</sub>	0,169	0,284
	X <sub>2</sub>	0,317	0,229
t hitung		Sig. t	
2,218		0,031	
1,787		0,080	
R		0,494	
R Square		0,355	
Adjusted R Square		0,323	
F hitung		4,868	
Signifikansi F		0,011	

#### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Cara mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = 12,125 + 0,169 X_1 + 0,317 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas dapat diketahui lingkungan kerja fisik sebesar 0,169 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,317. Besarnya angka tersebut adalah nilai kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemaparan penjelasan tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

#### **b. Koefisien Determinasi (R Square)**

Nilai R square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel 14 diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,355 yang berarti bahwa 35,5% variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) akan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 64,5% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

#### **Uji Hipotesis**

##### **a. Uji t**

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa  $H_1$  dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi t yang diperoleh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,031 dan  $\alpha$  0,1. Nilai signifikansi t kurang dari  $\alpha$  ( $0,031 < 0,1$ ). Sedangkan untuk nilai signifikansi t yang diperoleh variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,080 dan  $\alpha$  0,1. Nilai signifikansi t kurang dari  $\alpha$  ( $0,080 < 0,1$ )

##### **Uji F**

**b.** Berdasarkan tabel perhitungan maka dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh yaitu nilai signifikansi F sebesar 0,011 dan  $\alpha$  0,1. Dengan nilai signifikansi F kurang dari  $\alpha$  ( $0,011 < 0,1$ ) Dari hasil keseluruhan pengujian hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik

( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta untuk variabel lingkungan kerja fisik lebih besar dari pada lingkungan kerja non fisik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diketahui bahwa bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di Hotel Aria Gajayana Malang sudah baik. Hal itu dibuktikan dengan hasil rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 4,12, lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 4,21 serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,07.
2. Hasil analisis regresi linier berganda dapat menunjukkan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t  $0,030 < \alpha$  0,1 dan nilai koefisien beta sebesar 0,284 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 28,4 %.
3. Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan nilai signifikansi t  $0,080 < \alpha$  0,1 dan nilai koefisien beta 0,229 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 22,9 %. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang ada di Hotel Aria Gajayana Malang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
4. Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa nilai signifikansi F  $0,011 < \alpha$  0,1 dan mempunyai pengaruh sebesar 35,5% (R Square 0,355). Dengan pembuktian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang ada di Hotel Aria Gajayana Malang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Saran

### 1. Bagi Perusahaan

- a. 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, di antaranya yaitu dengan memperhatikan penerangan ruangan, warna ruangan, sirkulasi udara yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya, kebersihan yang sudah terjaga dengan baik, dan memberikan rasa aman yang lebih dengan memberikan CCTV diruang kerja dan menjelaskan fungsinya sebagai bagian dari sistem keamanan perlu dilakukan, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
- b. Dalam penelitian ini diketahui lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan lingkungan kerja non fisik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik yang lebih bersifat batiniah sehingga pengaruhnya rendah, sehingga perlu didorong lagi unsur-unsur yang ada didalamnya seperti kedekatan dan keharmonisan hubungan karyawan dengan atasan atau sesama karyawan, kejelasan dalam pemberian tugas serta kelancaran komunikasi sesama karyawan rekan kerja didalam perusahaan agar terciptanya rasa kekeluargaan sehingga akan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dan membuat kinerja karyawan meningkat.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini cukup berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat dipakai sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan metode lain, karena pemahaman tentang lingkungan kerja tidak dapat diteliti hanya berdasarkan metode penelitian kuantitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasan, M. Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Reflika Aditama
- Nitisemito, Alex A. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Singarimbun, M dan Effendi, S. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Administrasi & Bisnis*. Bandung CV. Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offer