

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER MOBIL TOYOTA AUTO 2000 CABANG PEMBANTU PANGKALAN BUN

Siti Khotimah, Rustam Effendi, Endah Kumalasari

imatriyatno@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstract

PT. Toyota Astra International, Tbk-TSO AUTO 2000 the supporting branch of Pangkalan Bun is the supporting branch of the provincial dealer in Banjarmasin. PT. Astra International Tbk. AUTO 2000. Located at Jl. Ahmad Yani KM.2 RT 18A, Baru, Arut Selatan, Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah 74112.

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment which consists of physical and non-physical work environment on the performance of employees of Toyota AUTO 2000 car dealers in the supporting branch of Pangkalan Bun. Research data was obtained from questionnaires, literature studies, and some direct observations according to the research objectives.

The analysis technique uses multiple linear regression, but in this study there are variables whose instruments are invalid. Therefore the researchers used simple linear regression.

The results of the t-test testing showed that the result of t count was 4.382 with a significant level of 0.002 (sig $\alpha < 0.005$), in the calculation of t count $4.382 > t$ table 2.10092. R2 value (R square) is 0.706, the magnitude of the R Square coefficient is 70.6 equal to 70.6%, this number means that the physical work environment and non-physical work environment affect employee performance by 70.6%. While the remaining 29.4% is influenced by other variables. The amount of influence of other variables is called error (e). Std. Error of the Estimate of 2.850.

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

I. PENDAHULUAN

PT. Toyota Astra Motor (TAM) merupakan Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) Mobil Toyota dan Lexus di Indonesia. TAM merupakan perusahaan *joint venture* antara PT.Astra

International Tbk dengan persentase saham 51% dan Toyota Motor Cooperation Jepang, dengan persentase saham 49% yang berperan sebagai Distributor Toyota di Indonesia. TAM menjual langsung produk Toyota untuk

setiap organisasi internasional di wilayah Indonesia, seperti PBB, Palang Merah Internasional, organisasi non-pemerintah internasional atau pejabat dan pemerintah Unit atau lembaga Negara atau pejabat dari padanya yang berkaitan dengan fasilitas bebas pajak. Dimulai pada tahun 1978, Toyota Duty Free telah mengakui sebagai penjual produk Toyota terbesar dan terkenal dengan fasilitas Duty Free di antara kedutaan asing dan organisasi internasional di Indonesia. Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 berdiri di Pangkalan Bun pada tahun 2013 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani KM.2 RT 18A, Baru, Arut Selatan, Pangkalan Bun, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah 74112, Indonesia, di dirikan oleh bapak Hendra Dolie Hutagalung. Pertama berdiri memiliki nama Toyota Sales Operation yang sekarang diubah menjadi TSO AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. Sumber modal berasal dari internal perusahaan PT. Toyota Astra Internasional, Tbk-TSO Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun merupakan cabang pembantu dari dealer provinsi yang ada di Banjarmasin. PT. Astra International Tbk. AUTO 2000 merupakan sekutu aktif yang artinya sekutu yang menjalankan perusahaan dan berhak melakukan perjanjian dengan pihak ketiga.

Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit,

mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Dalam kegiatan operasional perusahaan tentunya ada sumber daya manusia yang mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan dan target-target yang ditentukan. Seperti lingkungan kerja yang ada di Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun terlihat dari dua dimensi yaitu secara fisik dan non fisik, lingkungan kerja tersebut terlihat dengan jelas. Berikut penjelasan lingkungan kerja fisik yang terlihat pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun, meliputi: pewarnaan ruangan yang sudah cukup sesuai dengan desain interiornya, penerangan atau cahaya yang cukup untuk setiap ruangan kerja, suhu udara yang cukup diluar maupun didalam ruangan, jika didalam ruangan menggunakan AC, suara bising yang ada dalam lingkungan sekitar Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun cukup stabil, karena tempat service mobil terpisah dengan ruangan kerja, ruang gerak cukup luas untuk karyawan menyelesaikan tugasnya, karena sebagian besar karyawan bekerja langsung kelapangan seperti sales promotion. Adapun gudang penyimpanan alat service dan sperpart mobil berada pada ruangan lantai dua. Untuk mobil yang indent diberikan tempat pada area belakang gedung yang cukup luas juga sebagai tempat parkir

kendaraan karyawan maupun konsumen. Keamanan dalam lingkungan Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun cukup terjamin.

Adapun lingkungan kerja non fisik yang dapat dilihat pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun yang meliputi: struktur kerja yang terlihat pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun sangat jelas sesuai dengan pembagian kerja yang sudah ditetapkan pada bidangnya masing-masing. Karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun tanggung jawab terhadap kewajibannya sudah cukup baik selain itu tingkah laku dan perbuatan cukup terkendali. Perhatian dan dukungan pemimpin pada karyawannya juga terjalin baik, terlihat dengan adanya briefing evaluasi kerja yang mana supervisor memberikan motivasi kepada karyawannya dalam mengejar target penjualan bulanan. Kerja sama antar karyawan cukup, terlihat dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam menangani masalah atau keluhan konsumen terhadap produk, demikian juga dengan terpeliharanya kekompakan dalam suatu perusahaan didapat dari budaya perusahaan yang dijunjung tinggi oleh semua karyawan Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. Karyawan harus memahami tentang "FIRST" yang berarti *Focus of customer, Integrity, Respect for other, Strain for Excelent, dan Time work*. Namun pencapaian "FIRST" belum dicapai maksimal oleh karyawan Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun, persentasenya diperkirakan hanya mencapai sekitar 65%. Komunikasi antara karyawan dengan pemimpin atau karyawan dengan karyawan cukup baik terlihat dalam Dealer Mobil Toyota

AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan yang terjalin seperti sebuah hubungan kekeluargaan.

Sumber daya yang baik akan membawa pengaruh baik pula terhadap perusahaan, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Berikut target penjualan yang dicapai karyawan Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan pada bulan April 2018.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yaitu menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja kerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun ?
- 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun ?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantuPangkalan Bun ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun ?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik

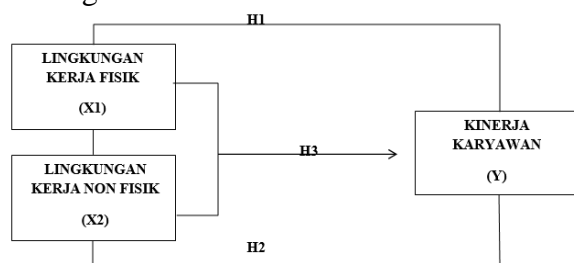
terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun ?

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dealer Mobil Toyota cabang pembantu Pangkalan Bun ?

Kerangka Pemikiran

Gambar.1

Kerangka Penelitian



II. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.

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.

Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebisingan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Jenis-Jenis dan Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bebentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- a) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:46) yaitu:

- a. Pewarnaan

- Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- b. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
 - c. Suhu Udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
 - d. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
 - f. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

- a. Struktur kerja
Struktur kerja merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam

menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

- b. Tanggung jawab kerja
Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam suatu pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
Perhatian dan dukungan pemimpin dalam arti lingkungan kerja yaitu sikap yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa peduli atau simpati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk apresiasi.
- d. Kerja sama antar kelompok
Kerja sama antar kelompok merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tetapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang mana tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lainnya.
- e. Kelancaran komunikasi
Kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antaran pekerjaan satu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawanperusahaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan

- dan kelancaran dalam bekerja, adapun penerangan (cahaya) yang perlu diperhatikan adalah penerangan (cahaya) yang tidak menyilaukan.
- b. Tempat atau suhu udara ditempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Dengan demikian tempat dan suhu udara didalam ruang kerja harus terjaga demi kelangsungan penyelesaian pekerjaan atau tugas yang dijalankan karyawan.
 - c. Kelembapan udara ditempat kerja
Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh. Oleh karena itu kelembapan udara ditempat kerja harus tetap dijaga.
 - d. Sirkulasi udara ditempat kerja
Sirkulasi udara di tempat kerja harus sangat diperhatikan karena ruang kerja yang tidak memiliki sirkulasi udara akan menimbulkan kedap udara yang mengakibatkan udara yang tidak sehat.
 - e. Getaran mekanis ditempat kerja
Artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
 - f. Bau tidak sedap ditempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
 - g. Tata warna ditempat kerja
Pemberian warna yang lembut pada tempat kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya.
 - h. Dekorasi ditempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara pengaturan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untk bekerja.
 - i. Musik ditempat kerja
Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bergembiraan, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya.
 - j. Keamanan ditempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya satuan petugas keamanan (SATPAM).

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

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. Penilaian kinerja sangat penting dilaksanakan untuk mengetahui prestasi

yang dapat dicapai setiap pegawai. Penilaian ini berguna bagi setiap pegawai dan instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Siagian (1995:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Hasibuan (2006:94), Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

III. METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun yang beralamat di Jl. Ahmad Yani KM.2 RT 18A, Baru, Arut Selatan, Pangkalan Bun, Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2003:11) deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2003:11).

Identifikasi Variabel

- 1) Variabel Independen
Variabel independen menurut Sugiyono (2009:15) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah

lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2).

- 2) Variabel Dependen

Variabel dependen menurut Sugiyono (2009:16) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi

Menurut Arikunto (2010:107) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besarnya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun yang berjumlah 20 orang.

Sampel

Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Hipotesis

Dari penelitian ini penulis mengangkat hipotesis sebagai berikut:

1. H01 : Diduga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.

- Ha1 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.
2. H02 : Diduga lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.
Ha2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.
3. H03 : Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.
Ha3 : Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dealer Mobil Toyota AUTO 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun.

Teknik Analisis Data

Untuk pengolahan data sebagai alat bantu menggunakan spss dan sebagai alat analisisnya menggunakan analisa regresi sederhana dan pengujian hipotesisnya menggunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut : $Y = -3,765 + 1,382 X1 + e$; Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a)

Berarti jika semua variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar -3,765.

- b. Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar

1,382 bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap lingkungan kerja fisik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berpengaruh positif sebesar 1,382.

Bahwa Analisis Linier Berganda berubah menjadi Analisis Linier Sederhana, hal ini dibuktikan dari hasil *Coefficients* yang menyatakan bahwa variabel NKLF (X2) dihilangkan atau tidak dipakai karena dari hasil uji validitas dinyatakan tidak valid.

Koefisien determinasi R sebesar 0,840 yang berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,840. Nilai R^2 (R square) sebesar 0,706 besarnya angka koefisien R Square 70,6 sama dengan 70,6% angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya pengaruh variabel lain disebut eror (e). Std. Error of the Estimate (kesalahan prediksi) sebesar 2,850.

Berdasarkan output *Coeffesients* diatas Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menyatakan bahwan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 4,382 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 4.20 pada kolom diatas model I nilai sig 0,002 > probabilitas 0,05 maka Ha1 diterima dan H01 ditolak. Variabel X1 memiliki t hitung sebesar 4,382 dengan t tabel sebesar 2,10092.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

- 1) Hasil pengujian dengan SPSS V.24 untuk variabel Lingkungan

Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 4,382 dengan tingkat signifikan 0,002. Dengan menggunakan batas signifikan (α) = 0,05, maka nilai batas signifikan α (0,05) > tingkat signifikan 0,002. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α)= 5% terhadap Kinerja karyawan (Y).

- 2) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) tidak digunakan (tidak dipakai), karena setelah di Uji Validitas tidak ada item pertanyaan yang valid, hal ini berarti Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Hasil pengujian dengan SPSS untuk uji t didapatkan hasil t hitung sebesar 4.382 dengan taraf signifikan 0,002 (sig α < 0,005), pada perhitungan t hitung 4,382 > t tabel 2,10092.

Saran

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

- 1) Pihak manajemen perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan agar karyawan tidak mudah stres, bosan, dan bersemangat dalam melakukan tugasnya, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan.
- 2) Berdasarkan hasil dari tabulasi dari ketiga variabel, variabel X2 lingkungan kerja non fisik tidak

validitas karena dari ke 10 item pertanyaan tidak ada yang valid, dengan demikian lingkungan kerja non fisik sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki skor rata-rata 60,6 dengan jawaban paling rendah 2,6. Dengan demikian perusahaan harusnya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A.A.T, dan A. Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1).
- Cokroaminoto. 2013. "Membangun Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja".
- Dewi, S.K, dan A. Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1 (4).
- Dharma, S. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, R.A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinar Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

- Bumi Aksara. Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerja Sama, Konflik, dan Kinerja*. Malang: Torada.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, N.L., A. Prasetya., dan M.F Riza. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 11 (1).
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*. 3(2): 351-362.
- Prilian, N.M.R., Y. Indrawati., dan I.S. Mandana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*. 2(1): 2338-8633.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Racmadhani, I., M.A Musadieg., dan G.E Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 12 (1).
- Rahmawanti N.P., B. Swasto., dan A. Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studipada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8 (2).
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D.K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal MIEJ*. 2 (1): 2302-934X.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Terry, G.R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global STIE Rahmaniyyah Sekayu*. 2 (1): 2540-816X.