

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PABRIK GULA PRADJEKAN BONDOWOSO

Dimas Mulya Perkasa Ernanta¹, Maheni Ika Sari, SE, MM², Jekti Rahayu, SE,
M,Si³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email : dimasmulya38@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 52 orang yang merupakan karyawan Pabrik Gula Pradjekan bondowoso. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah random sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian melalui hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai tingkat signifikansi 0,046 lebih kecil 0,05 sedangkan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), kinerja karyawan (Y)

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment on performance. Type of research used is research with quantitative approach. The number of respondents in this study is 52 people who are employees of Prabrik Gula Pradjekan Bondowoso. The sampling technique used by the researcher is random sampling.

The results of this study indicate that the physical work environment (X_1) has a significant effect on employee performance (Y) and non physical work environment (X_2) has significant effect on employee performance (Y).

Testing through t test results showed that the physical work environment variables (X_1) have 0.046 less than 0.05 significance level while the non-physical work environment (X_2) has a significance level of 0.00 less than 0.05. It can be concluded that partially physical work environment (X_1) and non physical work environment (X_2) have significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Physical work environment (X_1), non physical work environment (X_2), employee performance (Y)

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang – orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu – individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara koperatif dapat mencapai hasil yang lebih daripada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *divison of labour* (Handoko, 1995). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas – fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Sumber daya merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang benar diharapkan dapat menjadi pendorong semangat dan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan

diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan hingga tercapainya tujuan perusahaan yang secara garis besar dibagi menjadi tiga yaitu (1) Profitabilitas (2) kelangsungan hidup perusahaan (3) kepuasan semua pihak.

Perindustrian gula di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan kebutuhan gula masyarakat yang cukup tinggi. Beberapa tahun belakangan ini pemerintah mengimpor gula dari luar negeri dan melakukan perluasan area pertanian tebu. Kebutuhan gula nasional saat ini diperkirakan 5,7 juta ton. Rinciannya 2,8 juta ton merupakan gula kristal putih (GKP) untuk konsumsi masyarakat langsung dan 2,9 juta ton gula kristal rafinasi (GKR) untuk industri. (CNN Indonesia di akses 25 september 2015)

Pabrik gula (PG) Pradjekan sebagai perusahaan yang diteliti merupakan suatu badan usaha yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengelolaan tebu yang menyediakan gula tebu, yang termasuk dalam PT Perkebunan Nusantara XI. Pabrik yang mulai beroperasi sejak zaman belanda ini berusaha memenuhi kebutuhan akan produksi gula dengan kualitas baik setiap tahunnya. Dukungan peralatan pabrik yang menunjang giling, efisiensi dan mutu produk menjadi daya tarik tersendiri untuk menghasilkan gula berkualitas. Semakin ketatnya persaingan antara perusahaan sejenis dan semakin kompleksnya masalah menyebabkan setiap kegiatan harus dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang matang dan perhitungan yang cermat. Kemajuan industri pengolahan gula tersebut, tidak terlepas dari semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah dan sederhana, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian penerapan pengelolaan gula. Penyebabnya antara lain adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Dengan melihat adanya kuantitas produksi yang kurang efektif, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh kuantitas produksi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk di bahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya kuantitas produksi yang efektif, maka dapat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pada perusahaan ini perlu di tingkatkan kuantitas produksi yang efektif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Apabila lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga kinerja dapat meningkat dengan sendirinya. Fakta yang ada pada PG Pradjekan Bondowoso.

Faktor yang diindikasikan sebagai penyebab meurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi – kondisi fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), dan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi (seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai diwaktu berbedapadapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran keryawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan shingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara rekan kerja. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal perusahaan, disamping lingkungan kerja internal ada lingkungan kerja eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Alasan mengapa memilih PG Pradjekan Bondowoso sebagai objek dalam penelitian ini, karena saya melihat dalam organisasi perusahaan ini masih terdapat permasalahan yang menyebabkan terganggunya kinerja karyawan pada PG

Pradjean Bondowoso salah satunya masih terjadi dalam lingkungan kerja adalah kondisi atau ruangan kerja yang kurang juga hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang terstruktur dengan baik dalam sistem organisasi dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan.

Kajian Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja daripada para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S.Nitisemito, 1982)

a) Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat dirasakan secara fisik melalui indera dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan hal atau sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang hanya dapat dirasakan secara psikologis tidak dengan indera dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Masing-masing anggota organisasi memiliki dorongan yang berbeda - beda agar karyawan mau bekerja dengan baik. Yang di maksud mau bekerja dengan baik disini adalah bahwa dorongan merupakan kesediaannya untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi kearah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004), Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

2. Unsur-unsur kinerja karyawan

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan :

- a) Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek - aspeknya, seperti : tingkat efektifitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan yang di layani.
- b) Tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber - sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa di layani.
- c) Unsur keamanan - kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik aspek keamanan - kenyamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang di layani. Dalam hal ini penilaian aspek keamanan - kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti, perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lain.

Menurut Simamora(2004), Penilaian Kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut Handoko (1999), Penilaian kinerja hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai tujuan ini sistem-sistem penilaian harus berhubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat di andalkan.

Metode Penelitian

Metode Analisa Data

Deskriptif Variabel Penelitian

Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan dan pernyataan yang terdapat dalam kusioner maupun tanggapan responden. Berdasarkan hasil tanggapan dari 52 orang responden tentang variabel – variabel penelitian, maka penelitian akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan angka indeks. Melalui angka indeks akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel – variabel yang menjadi indikator dalam penelitian.

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya F5 untuk menjawab 5 dari skor digunakan dalam daftar pertanyaan rentang jawaban pengisian dimensi pertanyaan setiap variabel yang diteliti, di tentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (three box method) (Ferdinand, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di peroleh nilai minimum 6 dengan asumsi responden menjawab skor 1, dan nilai maksimum adalah 30 dengan asumsi responden menjawab skor 5. Atas kondisi ini, rentang jawaban akan dimulai dari 6 sampai 30, dimana rentang yang terjadi sebesar 24. Selanjutnya rentang yang terjadi sebesar 24. Selanjutnya rentang yang terjadi dibagi 3 dan akan menghasilkan rentang sebesar 8 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu:

- Nilai indeks 6,00 – 14,00 = interpretasi Rendah
- Nilai indeks 14,01 – 22,00 = interpretasi Sedang
- Nilai indeks 22,01 – 30,00 = interpretasi Tinggi

Uji Instrumen Data

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. (Ghozali, 2013)

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan table untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2. Uji reliabilitas

Reliabilits sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitias dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai 0,600(Ghozali, 2013)

Analisis Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Ghozali (2013)

Untuk menjawab permasalahan dan sekaligus pengujian hipotesa, maka analisa yang digunakan harus disesuaikan dengan cara pengambilan sampel, hubungan variabel dan sifat sampel, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kata lain pengaruh independet (X) terhadap variabel dependent (Y) menggunakan teknik analisa data regresi berganda. Analisa regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

A : konstanta

X1 : lingkungan kerja fisik

X2 : lingkungan kerja non fisik

B1, B2 : koefisien regresi

E : variabel pengganggu

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerancenya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance – nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). (Ghozali, 2013)

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2013)

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Ghazali (2013) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara nilai signifikansi dengan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu:

- a) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (alpa) maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (alpa) maka H_0 diterima dan H_A ditolak. hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah anatar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap – tiap variabel lebih besar dari 0,60 berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator – indikator dari variabel tersebut adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel lingkungan kerja fisik (X1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,707, lingkungan kerja non fisik (X2) nilai *Cronbach Alpha* 0,686 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,732.

Uji Validitas menunjukkan *r* hitung dari masing – masing variabel lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,279 dan tingkat signifikansi dari masing – masing variabel kurang dari 0,05 dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Indikator dengan kode X1.1 *r* hitungnya sebesar 0,587, X1.2 sebesar 0,638, X1.3 sebesar 0,514, X1.4 sebesar 0,529, X1.5 sebesar 0,530 dengan tingkat signifikansi masing – masing sebesar 0,000.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Indikator dengan kode X2.1 *r* hitungnya sebesar 0,421, X2.2 sebesar 0,640, X2.3 sebesar 0,382, X2.4 sebesar 0,634, X2.5 sebesar 0,581 dengan tingkat signifikansi untuk X2.1 sebesar 0,002, X2.3 sebesar 0,005 dan sisanya masing – masing sebesar 0,000.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dengan kode Y1 *r* hitungnya sebesar 0,619, Y2 sebesar 0,479, Y3 sebesar 0,646, Y4 sebesar 0,642, Y5 sebesar 0,582 dengan tingkat signifikansi masing – masing sebesar 0,000

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing – masing butir pernyataan adalah valid. Kedua variabel independen yang diuji secara individual yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PG Pradjekan Bondowoso adalah lingkungan kerja non fisik (dengan koefisien 0,578) dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG Pradjekan Bondowoso (dengan

koefisien 0,243). Semua variabel bebas penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PG Pradejkan Bondowoso.

Penejelasan dari masing – masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan PG Pradejkan Bondowoso.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,046 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa lingkungan kerja fisik pada PG Pradejkan Bondowoso telah baik. Penataan ruangan, tata letak, suhu udara, keamanan dan penerangan di tempat kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Hendrik Gunawan (2013) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan juga mendukung penelitian Penelitian Saiful Hadi (2012) menggunakan judul Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sinar Indah Perkasa Surabaya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun ada yang harus diperhatikan pada indikator lingkungan kerja fisik yaitu kebersihan mendapat skor rendah, hal ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga harus ditingkatkan lagi, tentunya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang

kedua adalah perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PG Pradjekan Bondowoso

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa lingkungan kerja non fisik di PG Pradjekan Bondowoso sudah baik. Sistem pengawasan yang diterapkan saat ini sudah efektif sehingga atasan dapat dengan mudah mengatur dan mengendalikan bawahan untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Suasana kerja yang cenderung memberikan semangat. Pemimpin memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi. Komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan maupun sesama rekan kerja, sehingga karyawan dapat meraih kinerja yang baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya fazriyah (2013) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan mendukung penelitian Kurnia (2015) ini yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berkaitan dengan itu, indikator lingkungan kerja non fisik yaitu memperhatikan dan bertanggung jawab atas perintah pemimpin mendapat skor terendah hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga harus ditingkatkan lagi dengan cara perusahaan memberikan arahan kepada karyawan yang kurang memperhatikan perintah atasan agar selalu bertanggung jawab atas

perintah yang telah diberikan pemimpin, dengan demikian kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut soedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Pendapat lain menurut nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara semua rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.