

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Multi Bangunan Jember)



Oleh:

**Nabil Abdur Rachman Bazed
NIM 1410411018**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Multi Bangunan Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 46 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on employees CV. Multi Building Jember. This study aims to determine the effect of physical work environment, non-physical work environment and compensation for employee performance. In this research data collected by means of aids in the form of observation, interview and questionnaire to 46 respondents with census technique, which aims to know the perception of respondents to each variable. The analyzes used include instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the results of analysis using regression can be seen that the variables of physical work environment, non physical work environment and compensation, all have a positive effect on employee performance. From t test, the result of physical work environment, non physical work environment and compensation, all have a significant effect on employee performance.

Keywords: *physical work environment, non-physical work environment, compensation, employee performance.*

2. Pendahuluan

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 menurut Sutrisno (2013: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Sutrisno, 2013: 9-11).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi

perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013: 12).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara

(2013: 9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2013: 5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan masyarakat di sekitarnya menurut Mulyasa (2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Seperti yang dikemukakan oleh Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2013: 31) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Kompensasi pada dasarnya segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka menurut Sedarmayanti (2013: 239). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan menurut Umar (2007:16). Kompensasi baik *financial* maupun *non financial* bila diterima para pekerja secara adil tidak membeda-bedakan dengan para pekerja yang lain maka karyawan akan sangat senang dalam melakukan kerjanya dan konsisten dengan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik apabila sesuai dan kompensasi yang dapat memuaskan karyawan akan menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di CV. Multi Bangunan Jember karena merupakan perusahaan berkembang yang bergerak di bidang industri beton dan merupakan salah satu perusahaan industri beton cukup besar di Jember. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang sangat bagus sehingga banyak instansi, perusahaan dan perumahan sering kali atau banyak menggunakan produk yang sudah dihasilkan oleh perusahaan CV. Multi Bangunan Jember. Di CV. Multi Bangunan Jember ini menjaga kualitas produknya dengan melakukan tes uji berkali-kali di laboratorium untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan

keinginan konsumen yang sudah bekerja sama dengan perusahaan CV. Multi Bangunan Jember.

Namun meskipun sudah dilakukan tes kualitas produk masih terdapat masalah yang dihadapi oleh CV. Multi Bangunan Jember yaitu tidak tercapainya tingkat produksi. Terdapat beberapa produksi pada bulan tertentu yang tidak tercapai target produksinya. Berikut ini adalah data produksi CV. Multi Bangunan Jember per Mei 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel 1: Jumlah Produksi CV. Multi Bangunan Jember

| No | Bulan | Produksi (m ²) | Target (m ²) | Keterangan |
|----|----------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| 1 | Mei 2017 | 22.500 | 21.000 | Tercapai |
| 2 | Juni 2017 | 20.700 | 16.000 | Tercapai |
| 3 | Juli 2017 | 19.100 | 19.500 | Tidak Tercapai |
| 4 | Agustus 2017 | 20.500 | 19.000 | Tercapai |
| 5 | September 2017 | 19.500 | 19.000 | Tercapai |
| 6 | Oktober 2017 | 17.400 | 22.000 | Tidak Tercapai |
| 7 | November 2017 | 16.000 | 15.000 | Tercapai |
| 8 | Desember 2017 | 18.500 | 17.000 | Tercapai |
| 9 | Januari 2018 | 22.100 | 21.000 | Tercapai |
| 10 | Februari 2018 | 22.500 | 23.000 | Tidak Tercapai |
| 11 | Maret 2018 | 19.900 | 18.000 | Tercapai |
| 12 | April 2018 | 19.700 | 20.000 | Tidak Tercapai |

Sumber: CV. Multi Bangunan Jember 2018

Dengan demikian fenomena dari hasil CV. Multi Bangunan Jember menunjukkan bahwa setiap produksi paving terdapat permasalahan atau hambatan yang dihadapi oleh para pekerja dilapangan yaitu pada bulan Juli, Oktober 2017, Februari dan April 2018 jadi masih banyak hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan.

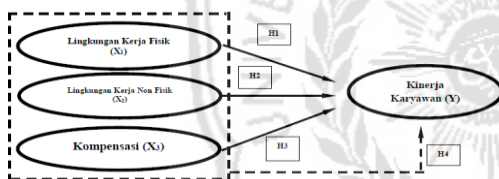
Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?

- b. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember?

2. Metode Penelitian

Menurut eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009).



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Multi Bangunan Jember yaitu sebanyak 46 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.
- b. Uji F

Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- c. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Koefisien Regresi |
|----|--------------------------------------|-------------------|
| 1 | Konstanta | 3,827 |
| 2 | Lingkungan Kerja Fisik (X_1) | 0,565 |
| 3 | Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) | 0,289 |
| 4 | Kompensasi (X_3) | 0,440 |

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,827 + 0,565 X_1 + 0,289 X_2 + 0,440 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Lingkungan kerja fisik
- X_2 = Lingkungan kerja non fisik
- X_3 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 3,827 menunjukkan besaran kinerja karyawan 3,827 satuan pada saat lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,565$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,565 satuan apabila lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi konstan.
3. $\beta_2 = 0,289$ artinya meningkatnya lingkungan kerja non fisik per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 satuan apabila lingkungan kerja fisik, dan kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik akan berdampak pada semakin ringginya kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja fisik, dan kompensasi konstan.
4. $\beta_3 = 0,440$ artinya meningkatnya kompensasi per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440 satuan apabila lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kompensasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan

dengan asumsi lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik konstan.

b. Uji F

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n-k$ (46-3) sama dengan 43. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (4 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 43 yaitu 2,8216.

Tabel 3: Hasil Uji F

| No | Kriteria | Keterangan |
|----|-------------------------------|---|
| 1 | F_{hitung} (85,999) | F_{tabel} (2,8216) Signifikan |
| 2 | Nilai signifikansi (0,000) | Taraf signifikansi (0,05) Signifikan |

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasar tabel 3 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (85,999 > 2,8216) maka lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini h_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (ha diterima).

c. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang

dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n - k$ (46-4) sama dengan 42. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 42 yaitu 1,6820.

Tabel 4: Hasil Uji t

| No | Variabel | Item Uji | | Keterangan |
|----|----------------------------|---------------------|---------------------|------------|
| | | Signifikansi Hitung | t_{hitung} | |
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik | 0,000 | 4,150 | Signifikan |
| 2 | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,017 | 2,476 | Signifikan |
| 3 | Kompensasi | 0,037 | 2,149 | Signifikan |

Sumber: Data yang Diolah 2018

Dari tabel 4, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (4,150) > t_{\text{tabel}} (1,6820)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (2,476) > t_{\text{tabel}} (1,6820)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan

kerja non fisik akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,037 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (2,149) > t_{\text{tabel}} (1,6820)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (4,150) > t_{\text{tabel}} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi dapat bernafas dengan lancar karena saluran udara di tempat kerja baik, penerangan yang baik, dapat bekerja dengan tenang, keamanan kendaraan terjamin dan lahan parkir yang luas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat

penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. 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 yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Norianggono dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi tugas kerja jelas dan terstruktur, memperhatikan hasil pekerjaan karyawan, bekerja sebagai tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan menerapkan komunikasi dengan baik antar rekan kerja, berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2014:793).. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Norianggono dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,037 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,149) > t_{tabel} (1,6820)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi gaji sudah sesuai dengan pencapaian kerja, insentif diberikan kepada

karyawan yang berprestasi dalam bekerja, dan pemberian tunjangan hari raya, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan (Handoko, 2012: 155). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suharmono (2013), Kasenda (2013) dan Suwati (2013) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi CV. Multi Bangunan Jember
 - a. Hendaknya sekolah dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh CV. Multi Bangunan Jember terkait hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:
 - 1) Memperbaiki saluran udara di dalam ruangan kerja,

- 2) Penerangan diperbaiki,
- 3) Keamanan kendaraan terjamin dan
- 4) Menyediakan lahan parkir yang luas.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada CV. Multi Bangunan Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, gaji dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, pelatihan, dan gaji. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859 ISSN 2303-1174*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013: Perubahan dan Pengembangan Kurikulum 2013 Merupakan Persoalan Penting dan Genting*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasyda; Djahur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 8 No. 2 Maret 2014 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218 ISSN 2303-1174*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, Nadya Wahyuningtyas. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Diponegoro Journal Of Management* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013, Halaman 1-6 ISSN (Online): 2337-3792
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.