

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD BATU
(Studi Pada : KUD BATU)**

**Disusun oleh :
ACHMAD FAROID
NIM. 115020201111005**

**Dosen Pembimbing :
Prof. DR. Achmad Sudiro, SE, ME**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini yaitu untuk 1) mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik, non fisik dan kinerja karyawan KUD Batu 2) menganalisis lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu 3) menganalisis lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu 4) mengetahui lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Batu

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KUD Batu yaitu sebanyak 152 karyawan, dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* maka jumlah sampel dapat ditentukan sebanyak 61 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Kondisi lingkungan kerja fisik, non fisik masuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan pada KUD Batu masuk dalam kategori tinggi 2) Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu 3) Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu dan 4) Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Batu.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yaitu merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari. Namun demikian untuk memperjelas masalah lingkungan kerja ini maka secara umum dapat dibagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. (Ahyari, 2009:128). Pelayanan karyawan menjadi salah satu faktor penting pembentuk lingkungan kerja karyawan dikarenakan dengan adanya pelayanan karyawan yang baik dari perusahaan maka akan menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi pada seorang karyawan. Kondisi tersebut apabila terwujud maka secara langsung produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja adalah pada suatu perusahaan yaitu mengenai kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan dimana para karyawan bekerja, dimana kondisi tersebut telah dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal-hal yang telah dipersiapkan oleh pihak manajemen tersebut yaitu meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan suara dapat dikendalikan, dan lain-lain. Faktor lain lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan yaitu mengenai hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan karyawan secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan tersebut.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana kinerja tersebut dapat diketahui atau diukur dari kualitas produk yang dihasilkan, kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Kenyataan tersebut menjadikan tingkat kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing individu dalam beraktivitas di perusahaan. Pada sisi yang lain peningkatan kinerja merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari investasi, penggunaan teknologi, teknik yang lebih baik dan dari efisiensi yang tinggi dari perusahaan.

Usaha-usaha perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan secara langsung juga memberikan dampak atas aktivitas yang akan dilakukan oleh karyawan di perusahaan. Dengan demikian peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat tergantung pada kesadaran dan kemampuan dari tiap-tiap karyawan juga dipengaruhi adanya usaha dari perusahaan dalam peningkatan kinerja para karyawannya. Salah satu bentuk usaha dari perusahaan yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja para karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung aktivitas karyawan baik secara fisik maupun non fisik.

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu KUD Batu dengan pertimbangan bahwa produk yang dihasilkan adalah produk yang dikonsumsi secara umum dan memiliki peluang pengembangan usaha terkait dengan produk yang dihasilkan. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan. Apabila dikaitkan kemampuan yang dimiliki para karyawan selama ini menunjukkan bahwa selama ini para karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan.

Upaya perusahaan untuk memaksimalkan aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan, salah satunya yaitu memberikan jaminan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh karyawan, diantaranya kondisi fisik yang bersih, nyaman, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang baik, suasana yang tidak bising, keamanan yang terjamin dan suasana yang mendukung karyawan dalam melakukan kegiatannya. Selain dengan adanya ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan, makan dan minum dan

lain-lain serta hubungan karyawan memberikan dukungan dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja para karyawan. Namun demikian selama ini dalam bekerja para karyawan sering merasakan adanya permasalahan terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang terdapat disekitar perusahaan, misalnya tata letak mesin yang dirasakan belum ideal sehingga rawan menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja dan fasilitas pelayanan yang masih terbatas, dimana di perusahaan belum disediakan dokter yang dapat memberikan pelayanan secara langsung kepada karyawan.

Kondisi lingkungan kerja pada perusahaan saat ini relatif telah memenuhi kebutuhan dasar sebuah lingkungan kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari telah tersedianya fasilitas yang dapat mendukung terlaksananya kegiatan proses produksi. Di samping itu juga telah tersedianya alat pelindung kerja seperti masker dan penutup kepala. Secara umum kondisi lingkungan yang terdapat di perusahaan secara maksimal mampu mendukung atas produktivitas para karyawan. Apabila kondisi tersebut dipertahankan dengan baik oleh perusahaan maka tingkat kesalahan dan kejenuhan para karyawan dalam bekerja dapat ditekan dan secara otomatis target produksi tiap tahunnya akan dapat tercapai dengan baik.

Tujuan Penelitian yaitu 1) Untuk menganalisis lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu 2) Untuk menganalisis lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu 3) Untuk mengetahui diantara lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Batu.

Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:11) dalam Jurnal Susilo (2008). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dapat diragukan lagi. (Ahyari, 2009:125).

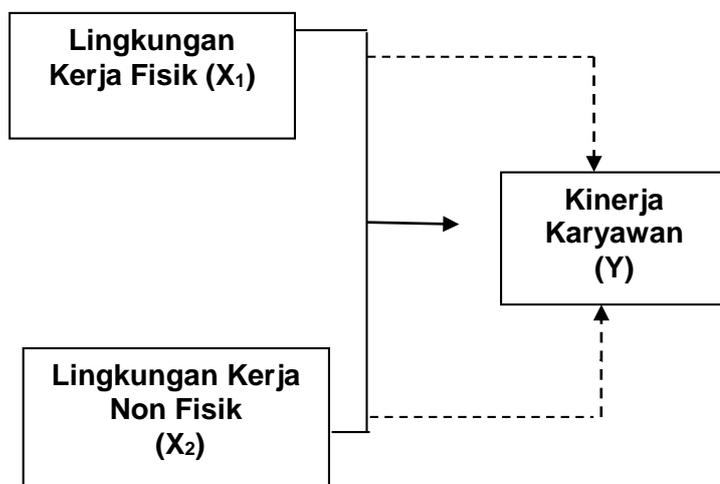
Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga proses pelaksanaan kegiatan produksi di perusahaan dapat berjalan baik pula. Dengan demikian apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik maka para karyawan akan cenderung untuk bekerja di perusahaan dengan baik pula sehingga luas produksi yang telah dilakukan dapat mendekati dengan luas produksi yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Model Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Model hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Keterangan:

- > Pengaruh secara simultan
- - - - -> Pengaruh secara parsial

METODE PENELITIAN

Menurut jenis penelitian, metode yang digunakan adalah penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* menurut Singarimbun (2006:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Dalam penelitian *survey* ini dikerjakan evaluasi serta perbandingan terhadap hal-hal yang telah dikerjakan orang dalam menagangani situasi atau masalah yang serupa, dan hasilnya dapat digunakan untuk pembuatan rencana dan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian eksplanasi atau penjelasan merupakan penelitian yang menggunakan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada KUD Batu yaitu sebanyak 152 karyawan.

Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2006:73), yaitu: Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002), adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

keterangan :

n = besar sampel

N = besarnya populasi

α = *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 10%).

Dengan populasi sebanyak 152 maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{152}{152(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 60,317 = 61 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 karyawan, dari jumlah sampel sebanyak 61 yang tidak valid 1 orang responden. Adapun secara sistematis jumlah sampel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Jumlah Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Bagian Keuangan	9	4
2	Perpajakan dan Bank	5	2
3	Perkreditan	19	8
4	Personalia	6	2
5	Perbekalan	17	7
6	Keswan	16	6
7	Unit Produksi	80	32
Total		152	61

Sumber: KUD Batu, Tahun 2015

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis, data tersebut dapat diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: Analisis ini untuk mendiskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang diikuti distribusi frekuensi variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dalam tabel, setelah itu dibahas secara diskriptif. Nazir (1999:63) Menyatakan metode diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Lebih lanjut dijelaskan Nazir bahwa metode diskriptif merupakan metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam rangka persentase yang dituangkan dalam diagram atau tabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan pengujian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), Yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + E$$

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

x_1 = Variabel Lingkungan kerja fisik

x_2 = Variabel Lingkungan kerja non fisik

E = Standart error

Uji Hipotesis

F-test

Analisis bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas dalam hal ini yaitu variabel lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada KUD Batu.

T-test

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau per variabel.

Hasil Uji Variabel Dominan

Dalam pengujian variabel dominan digunakan *Standardized Coefficients Beta*, dengan ketentuan bahwa variabel yang memiliki *Coefficients Beta* tertinggi maka variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan KUD Batu, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan.

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Beta			
(Constant)	15,087				
X ₁	0,112	0,360	3,098	0,003	Signifikan
X ₂	0,319	0,466	4,007	0,000	Signifikan
R	: 0,755				
R ²	: 0,570				
Adjusted R ²	: 0,555				
Fhitung	: 37,723				
Sig.F	: 0,000				
Ftabel	: 2,9752				
t tabel	: 2,0452				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015.

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,360X_1 + 0,466X_2 + e$$

Hasil Analisis Regresi Linier Parsial

Dari Tabel 4.11, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Batu (Y). Dengan koefisien sebagai berikut: $b_1 = 0,360$ merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja fisik (X₁) yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD Batu (Y), artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif sebesar 0,360 terhadap kinerja karyawan KUD Batu, jika variabel lainnya dianggap konstan. $b_2 = 0,466$ merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD Batu (Y), artinya variabel lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif sebesar 0,466 terhadap kinerja karyawan KUD Batu, jika variabel lainnya dianggap konstan.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R^2) yaitu sebesar 0,555 Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kinerja karyawan KUD Batu sebesar 55,5%, sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,755. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Hasil pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Hasil Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{Tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai $Sig.F < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau nilai $Sig.F > 0,05$ berarti H_0 diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada sebagai berikut:

Hasil Uji F

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan KUD Batu	$F_{hitung} = 37,723$ $F_{Tabel} = 2,479$ $Sig. F = 0,000$	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 57$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 2,479 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 37,723 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Batu (Y).

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Batu, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} , sedangkan nilai t_{Tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau

nilai $\text{Sig. } t < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ atau nilai $\text{Sig. } t > 0,05$ berarti H_0 diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel} .

Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{Tabel}

Variabel	Nilai	Status
Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu	$t_{\text{hitung}} = 3,098$ $\text{Sig. } t = 0,003$ $t_{\text{Tabel}} = 1,980$	Signifikan
Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu	$t_{\text{hitung}} = 4,007$ $\text{Sig. } t = 0,000$ $t_{\text{Tabel}} = 1,980$	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{Tabel} di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan KUD Batu (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,960, karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($6,960 > 1,980$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu. 2) Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan KUD Batu (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,093, karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($3,093 > 1,980$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel *independent* (bebas) yaitu mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Tabel *standardized Coefficient Beta*

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>
Lingkungan kerja fisik	0,360
Lingkungan kerja non fisik	0,466

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel dapat diketahui bahwa lingkungan non fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Batu. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel yang lain. Pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan masuk dalam kategori baik. Kondisi baik tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan merasakan kondisi penerangan, aroma/ bau bauan, udara, kebersihan, suara dan keamanan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai penerangan yang memadai yaitu sebesar 3,70. Kondisi ini menjadi masukan

kepada perusahaan terkait dengan kondisi penerangan yang terdapat di perusahaan, yaitu dengan menambah jumlah penerangan sehingga selain meningkatkan keamanan di lingkungan perusahaan juga memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 yang masuk dalam kategori sangat baik. Kondisi ini menjadikan masukan kepada perusahaan untuk menyusun tata letak peralatan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa semakin mendukung upaya peningkatan kerja karyawan. Semakin baiknya lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi penerangan yang mencukupi, kondisi bau-bauan yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja, semakin baiknya kondisi sirkulasi udara, kebersihan lingkungan disekitar perusahaan, suara peralatan yang tidak mengganggu aktivitas karyawan dan tersedianya jaminan keamanan dalam bekerja mampu meningkatkan pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Hasil analisis juga memberikan gambaran mengenai upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadikan atau mendukung aktivitas operasional. Hasil analisis didukung oleh Sedarmayanti (2009) dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan maka akan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Pencapaian kinerja tersebut pada dasarnya merupakan aktivitas perusahaan yang terencana sehingga pada akhirnya upaya memaksimalkan potensi karyawan dalam hal ini peningkatan kinerja dapat dilakukan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdarwati (1999), Faizal Riza Hazmi (2010) dan Fariz Ramanda (2013) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik yang terdapat di perusahaan masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kondisi lingkungan kerja non fisik dalam hal ini meliputi desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja sesuai dengan harapan karyawan sehingga mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai kondisi kerja di perusahaan nyaman dengan nilai sebesar 3,60. Hal ini dapat digunakan perusahaan untuk lebih berupaya meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja di perusahaan yaitu selalu menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan yang terdapat di perusahaan sehingga kondisi kerja yang nyaman dapat terwujud. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Adanya petunjuk dalam bekerja dapat digunakan oleh perusahaan adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas, yaitu dengan memberikan buku panduan kerja kepada setiap karyawan sehingga karyawan selalu mengikuti ketentuan atau prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil analisis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja non fisik menunjukkan

bahwa semakin mendukung upaya peningkatan kerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja non fisik dalam hal ini mengenai semakin baiknya desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) yaitu: “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan kondisi lingkungan kerja non fisik dan pada akhirnya menjadikan aktivitas operasional perusahaan dapat secara maksimal dilakukan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdarwati (1999), Faizal Riza Hazmi (2010) dan Fariz Ramanda (2013) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan juga memberikan gambaran mengenai sejauh karyawan mampu bekerja secara maksimal karena adanya kondisi kerja yang baik. Secara simultan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Jadi perubahan lingkungan kerja mempengaruhi atas pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dapat diragukan lagi (Ahyari, 2009:125).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu. Adanya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik maka kinerja karyawan pada KUD Batu akan mengalami peningkatan.
2. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu. Adanya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada KUD Batu akan mengalami peningkatan demikian pula apabila lingkungan kerja non fisik menjadi lebih baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu. Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: 1) Perusahaan harus secara aktif mendukung atau menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik di perusahaan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis sehingga hubungan kerja tetap berjalan dengan baik sehingga aktivitas yang dilakukan oleh karyawan benar-benar mendukung upaya pencapaian kinerja secara maksimal. Upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan koordinasi antara pihak perusahaan dan karyawan yang dilakukan setiap akhir pekan sehingga seluruh aktivitas yang dilakukan karyawan dapat dievaluasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan diharapkan juga memberikan dukungan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja yaitu dengan menambah jumlah fasilitas penerangan yang terdapat di perusahaan 2) Perusahaan harus mempekerjakan karyawan tanpa perlakuan yang diskriminatif, upaya ini dilakukan untuk menghindari terjadinya *gap* antar karyawan sehingga aktivitas yang dilakukan karyawan dapat berjalan dan kerjasama yang baik antar karyawan dapat tercipta.