

PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA BASUKI RAHMAT MALANG

Amanda Clara Valentine

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Malang

amandaclara.valentine@gmail.com

Dosen Pembimbing

Dr. Wahdiyat Moko SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan survey. Instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 47 dengan karakteristik ialah karyawan tetap. Hasil dari penelitian ialah lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh antarvariabel X pada Y sebesar 26%, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik menyebabkan sebesar nilai tersebut. Sisanya, yakni sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the physical and non-physical working environment on the performance of employees in Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang. This research is an explanatory research using the survey approach. The instruments of this study were tested using the validity and reliability test. The analytical tool is descriptive analysis and analysis of linear multiple regression, t-test and F-test. The respondents are 47 with characteristic is permanent employees. The results of the study are that the physical working environment has no significant influence on employee performance. Meanwhile, the non-physical working environment has a significant influence on employee performance. The result of the Adjusted R Square value the influence of variables X on Y is 26%, which means that effect of physical working environment and non-physical working environment causes for these values. The remaining, 74% is the influence of other variables not included in this study.

Keywords : Physical Working Environment, Non-Physical Working Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang ingin diraih. Tujuan tersebut, antara lain mencari profit, memperluas pangsa pasar, memperluas jaringan, dan lain-lain. Hal ini yang menjadi fokus perusahaan untuk berkembang. Dalam pencapaian tujuan tersebut, tentunya organisasi membutuhkan sumberdaya yang berkualitas. Sumberdaya tersebut antara lain keuangan, teknologi, ilmu pengetahuan, sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan lain-lain. Dari beberapa sumber yang ada, sumberdaya manusia adalah salah satu sumber yang paling diperhatikan.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang harus dijaga karena para karyawan mampu memberikan ide-ide yang kreatif dalam menjalankan sebuah organisasi. Selain ide kreatif, waktu dan tenaga juga dikeluarkan oleh karyawan demi perusahaan. Dengan ide, tenaga dan waktu yang karyawan berikan, perusahaan pun siap untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, sumberdaya manusia memiliki peran

penting dalam menjaga keberlangsungan sebuah organisasi.

Setiap perusahaan memiliki cara untuk mengelola dan menangani segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusianya. Pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan agar para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan ialah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja dan mengurangi rasa jenuh pada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, para karyawan memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. Hasil dari kinerja karyawan yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2009) mengungkapkan jenis lingkungan

kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung, maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja.

Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mempunyai karyawan yang berbakat, sehingga dapat memberikan hasil terbaik selama menjalankan perusahaan. Hasil terbaik tersebut dapat dilihat melalui kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena hal itu akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Di mana perusahaan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Semakin bagus kinerja karyawan tersebut, maka semakin cepat juga tujuan perusahaan untuk diraih. Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja

karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Menyadari bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif bagi kinerja karyawan dan perusahaan, maka Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang juga turut serta memperhatikan lingkungan kerja yang telah dibentuk. Perhatian akan lingkungan kerja tersebut melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan membentuk suasana kerja yang nyaman.

Melihat betapa besarnya Toko Buku Gramedia berjalan, pasti tidak lepas dari peran sumberdaya manusia yang bekerja di Toko Buku Gramedia. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang**. Adapun tujuan mengadakan penelitian tersebut ialah menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Barry Render dan Jay Heizer, 2001). Sependapat dengan Schultz & Schultz (2010), lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, di mana dapat mempengaruhi kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik

dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) meliputi :

1. Penerangan di tempat kerja.
2. Temperatur di tempat kerja.
3. Kelembapan di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Bau-bauan di tempat kerja.
7. Tata warna di tempat kerja.
8. Dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Schultz dan Schultz (dalam Mangkunegara, 2010) ialah :

1. Lingkungan kerja temporal, terdiri dari waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja.
2. Lingkungan kerja psikologis, terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton, keletihan, hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan dengan antar pegawai.

Kinerja

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Dessler (2009), kinerja

(prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_{2a} : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan

H_{2b} : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan survey. Lokasi penelitian di Toko Buku Gramedia yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 3, Malang. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini ialah menggunakan teknik *non probability*, yakni sampel jenuh atau juga disebut *total sampling*. Seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang ialah berjumlah 47 orang.

Alat uji instrumen data yang digunakan ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis kuantitatif dan uji regresi linear berganda. Dalam mendapatkan nilai yang tidak bias dari suatu persamaan regresi linear berganda, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan uji hipotesis pertama (uji F) dan uji hipotesis kedua (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jawaban Responden

Di dalam penelitian ini memiliki total tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Sedangkan, variabel terikat terdiri dari satu variabel, yaitu

kinerja karyawan (Y). Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki 10 item pernyataan, variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki 7 item pernyataan dan yang terakhir pada variabel kinerja karyawan memiliki 6 item pernyataan.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Lingkungan Kerja Fisik										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1,1}$	0	0	1	2	10	21	27	58	9	19	3,94
$X_{1,2}$	0	0	5	10	7	15	29	62	6	13	3,77
$X_{1,3}$	1	2	9	19	11	23	14	30	12	26	3,57
$X_{1,4}$	1	2	4	9	10	21	23	49	9	19	3,74
$X_{1,5}$	0	0	15	32	18	38	12	26	2	4	3,02
$X_{1,6}$	0	0	7	15	17	36	20	43	3	6	3,40
$X_{1,7}$	1	2	9	19	18	38	19	41	0	0	3,17
$X_{1,8}$	1	2	7	15	12	26	25	53	2	4	3,43
$X_{1,9}$	0	0	11	23	22	47	12	26	2	4	3,11
$X_{1,10}$	0	0	8	17	18	38	19	41	2	4	3,32
Rata-rata Variabel X_1	3,45										

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan :

$X_{1,1}$ = Penyediaan penerangan.

$X_{1,2}$ = Sirkulasi udara dalam ruang kerja.

$X_{1,3}$ = Suhu udara atau temperatur ruangan sejuk.

$X_{1,4}$ = Tempat kerja yang disediakan mendukung untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

$X_{1,5}$ = Intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja.

$X_{1,6}$ = Intensitas pencegahan kehilangan barang sudah baik.

$X_{1,7}$ = Ketersediaan tempat istirahat yang memadai.

$X_{1,8}$ = Ketersediaan kantin atau kafetaria yang memadai.

$X_{1,9}$ = Ketersediaan tempat ibadah yang nyaman.

$X_{1,10}$ = Tingkat kesadaran karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja sudah baik.

Di dalam Tabel 4.1, diketahui dari 47 responden yang menjawab sepuluh item pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik. Rata-rata variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan sebesar 3,45 yang artinya responden merasa bahwa Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang belum cukup menyediakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	Lingkungan Kerja Non Fisik										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2,1}$	0	0	1	2	18	38	23	49	5	11	3,68
$X_{2,2}$	0	0	1	2	6	13	26	55	14	30	4,13
$X_{2,3}$	1	2	1	2	24	51	20	43	1	2	3,40
$X_{2,4}$	0	0	0	0	16	34	25	53	6	13	3,79
$X_{2,5}$	0	0	1	2	10	21	22	47	14	30	4,04
$X_{2,6}$	0	0	3	6	20	43	21	45	3	6	3,51
$X_{2,7}$	1	2	2	4	17	36	21	45	6	13	3,62
Rata-rata Variabel X_2	3,74										

Sumber: Data primer diolah, 2017

Keterangan :

$X_{2,1}$ = Hubungan karyawan dengan atasan (*supervisor*) harmonis.

$X_{2,2}$ = Kerja sama yang dijalin dengan sesama karyawan membantu satu sama lain.

$X_{2,3}$ = Hubungan pemimpin dengan bawahan harmonis.

$X_{2,4}$ = Komunikasi karyawan dengan atasan (*supervisor*).

$X_{2,5}$ = Komunikasi dengan sesama rekan kerja.

$X_{2,6}$ = Kejelasan mengenai kebijakan dan aturan di tempat kerja.

$X_{2,7}$ = Koordinasi pembagian kerja antar karyawan tertata rapi.

Di dalam Tabel 4.2, diketahui dari 47 responden yang menjawab tujuh item pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik. Rata-rata variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan sebesar 3,74 yang artinya responden merasa bahwa Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang sudah memberikan lingkungan kerja non fisik yang sesuai dengan harapan karyawan, walaupun rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik belum mencapai nilai 4.

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Item	Kinerja Karyawan										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	0	0	0	0	12	25	30	64	5	11	3,85
Y ₂	0	0	0	0	14	30	24	51	9	19	3,89
Y ₃	0	0	0	0	14	30	24	51	9	19	3,91
Y ₄	0	0	0	0	12	26	27	57	8	17	3,91
Y ₅	0	0	0	0	15	32	18	38	14	30	3,98
Y ₆	0	0	0	0	7	15	18	38	22	47	4,32
Rata-rata Variabel Y	3,98										

Sumber : Data primer diolah, 2017

Keterangan :

Y₁ = Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan beban yang diberikan.

Y₂ = Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tuntas diselesaikan.

Y₃ = Mutu hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Y₄ = Pekerjaan diselesaikan tepat waktu.

Y₅ = Pemanfaatan sumberdaya sekitar oleh karyawan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan jarang membuat kesalahan.

Y₆ = Karyawan selalu masuk kerja.

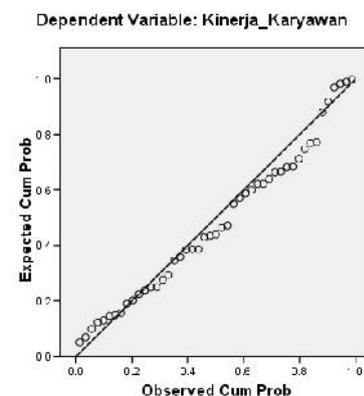
Di dalam Tabel 4.9, diketahui dari 47 responden yang menjawab enam item pertanyaan variabel kinerja karyawan. Rata-rata variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,98 yang artinya responden merasa telah memberikan kinerja yang baik untuk Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

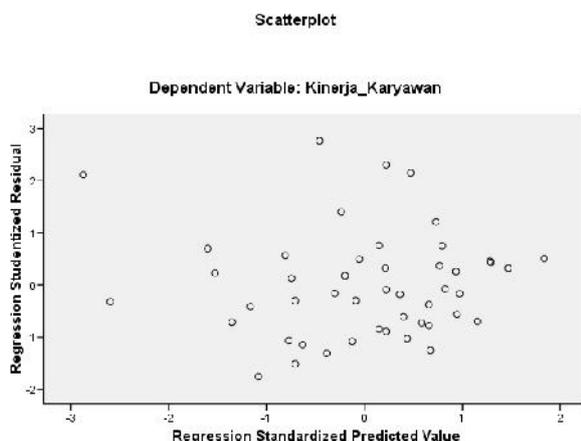


Dari Gambar 4.1 menunjukkan letak *scatterplot* berada di garis atau membentuk suatu pola, sehingga dalam penelitian ini mempunyai populasi yang normal. Selain itu, di gambar histogram, kurva tidak condong ke arah kanan, maupun ke arah kiri. Letak kurva tepat berada di tengah. Maka dari itu, populasi yang digunakan sebagai alat penelitian teruji layak.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 menunjukkan letak *scatterplot* yang tidak beraturan, tidak memiliki pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, hal ini membuktikan bahwa alat ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan penelitian ini layak untuk digunakan.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Uji Multikolenieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.868	1.152
	x2	.868	1.152

a Dependent Variable: y

Dari Tabel 4.4, menunjukkan nilai VIF untuk setiap variabel ialah kurang dari 10, sehingga dapat dinyatakan alat penelitian tidak mengalami multikolenieritas. Maka dari itu, alat penelitian yang digunakan dinyatakan layak.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Standardized β	t _{hitung}	Signifikan	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,097	0,716	0,478	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,498	3,656	0,001	Signifikan
u	-0,05			
F _{hitung}	= 9,089			
F _{tabel}	= 3,23			
signifikan	= 0,000			
t _{tabel}	= 2,015			
R ²	= 0,292			
Adj. R ²	= 0,260			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Model regresi sesuai dengan data yang telah diolah pada Tabel 4.5 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,097 X_1 + 0,498 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan kerja fisik

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

Interprestasi model regresi pada Tabel 4.5 ialah :

1. $t_1 = 0,097$

Nilai koefisien dari variabel X₁ adalah positif, tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X₁ sebesar 0,097 dengan tingkat signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari $t_{0,05}$, yakni 0,478.

2. $t_2 = 0,498$

Nilai koefisien dari variabel X₂ adalah positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai X₂ sebesar 0,498 dengan tingkat signifikansi menunjukkan angka lebih kecil dari $t_{0,05}$, yakni 0,001.

Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Nilai dari *Adjusted R²* sebesar 0,260 atau 26%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 26% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sisanya, yakni sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel tersebut, antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, motivasi karyawan, budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja, kompetensi dan masih banyak lagi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Dari hasil perhitungan ialah F_{hitung} sebesar 9,089 > F_{tabel} sebesar 3,23. Nilai signifikansi pada uji model hipotesis regresi secara simultan menunjukkan nilai signifikan < nilai $t_{0,05}$, yakni sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

a. Hasil Uji Hipotesis 2a
(Variabel Lingkungan Kerja Fisik)

Dari hasil perhitungan yang terdapat di dalam tabel 4.13 ialah t_{hitung} sebesar 0,716 < t_{tabel} sebesar 2,015. Nilai signifikansi pada uji model hipotesis regresi secara parsial lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai signifikan > nilai = 0,05, yakni sebesar 0,478. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji Hipotesis 2b
(Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik)

Dari hasil perhitungan ialah t_{hitung} sebesar 3,656 > t_{tabel} sebesar 2,015. Nilai signifikansi pada uji model hipotesis regresi secara parsial lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai signifikan < nilai = 0,05, yakni sebesar 0,001. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan lingkungan kerja fisik yang ada pada Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang masih belum mampu mendukung peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang tidak berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,45.

Item lingkungan kerja fisik yang mendapatkan nilai rata-rata paling rendah ialah intensitas kehilangan barang tidak terjadi di lingkungan kerja, yakni sebesar 3,02. Karyawan merasa was-was karena sering terjadi barang-

barang pribadinya yang hilang dicuri. Tentunya hal tersebut membuat karyawan merasa waspada akan barang berharganya dan membuat mereka tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Berikutnya, item lingkungan kerja fisik yang mendapatkan nilai rata-rata rendah ialah tersedianya tempat ibadah yang nyaman, yakni sebesar 3,11. Karyawan merasa tempat ibadah yang disediakan kurang nyaman. Para pegawai Toko Buku Gramedia mayoritas beragama Islam, tetapi tempat yang disediakan untuk melaksanakan ibadah masih kurang. Tempat ibadah yang disediakan tidak dapat digunakan karyawan secara bersamaan, sehingga mereka harus bergantian untuk menggunakan tempat ibadah tersebut.

Selanjutnya, item lingkungan kerja fisik yang juga mendapatkan nilai rata-rata rendah ialah tersedianya tempat istirahat yang memadai, yakni sebesar 3,17. Karyawan merasa

tempat istirahat yang disediakan terlalu sempit untuk digunakan para karyawan. Di mana tidak hanya karyawan Toko Buku Gramedia yang menggunakan ruangan tersebut, tetapi juga karyawan *Counter*. Maka dari itu, ruangan istirahat menjadi semakin sempit apabila karyawan istirahat secara bersamaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik yang ada di Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,74.

Item lingkungan kerja non fisik yang mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi ialah kerja sama yang dijalin dengan sesama

karyawan sangat membantu satu sama lain, yakni sebesar 4,13. Dengan adanya kerja sama yang terjalin ini membuat para karyawan merasa pekerjaan menjadi ringan dan dapat selesai sesuai dengan target yang ditetapkan. Pekerjaan pun tidak berat, sehingga memunculkan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Item berikutnya yang mendapat nilai rata-rata tinggi ialah intensitas komunikasi dengan sesama rekan kerja sudah baik, yakni sebesar 4,04. Karyawan merasa komunikasi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja sangat membantu dalam membangun sebuah hubungan. Dengan berkomunikasi, karyawan dapat bertukar informasi, entah informasi pribadi ataupun informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, dengan berkomunikasi dapat mengurangi kesalahpahaman yang terjadi di dalam pekerjaan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung pernyataan dari Robbins (2002), yakni lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini tidak mendukung juga pernyataan milik Sedarmayanti (2011), bahwa lingkungan kerja fisik dapat menunjang kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan, bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Schultz dan Schultz (dalam Mangkunegara, 2010), bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Di dalam lingkungan kerja psikologis inilah terdapat hubungan dengan antar pegawai, di mana terjadi komunikasi dengan sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, hubungan dalam melakukan tugas, yaitu mengerjakan tugas berkelompok dan kebersamaan karyawan di perusahaan, maupun di

luar perusahaan. Dengan menjalin hubungan kerja yang baik, tentunya akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan menyenangkan bagi semua karyawan. Di samping itu, karyawan akan merasa lebih betah atau tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik agar ke depannya dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun item lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan ialah :
 - a. Pencegahan akan kehilangan barang dengan cara memasang CCTV.
 - b. Pihak Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang sebaiknya lebih memperhatikan lagi kenyamanan tempat beribadah, sehingga tidak membuat para karyawan yang ingin beribadah tidak merasa terganggu.
 - c. Pihak Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang sebaiknya membuat jadwal istirahat yang terbagi ke dalam kelompok-kelompok tertentu, sehingga para karyawan akan merasa nyaman dengan tempat istirahat tersebut tanpa perlu berdesakan.

2. Lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan agar dapat bertahan dan semakin baik pula. Adapun item lingkungan kerja non fisik yang perlu dipertahankan atau dijaga kualitasnya ialah :
- a. Menjaga hubungan antar karyawan atau kerja sama karyawan yang harmonis dengan cara *outbound* atau bertamasya bersama.
 - b. Memiliki koordinasi pekerjaan yang jelas, sehingga apabila ada karyawan baru yang bekerja dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, termasuk dengan *job desc* yang harus dilakukannya.
 - c. Membentuk suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan terhindar dari konflik. Selain itu, membudayakan untuk bekerja sama, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid Satu*, PT Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Heizer, Jay & Barry Render, 2001, *Operation Management 6th Edition*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi : Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Prehallindo, Jakarta.

- Schultz, D. P. & Schultz S.E, 2010, *Psychology and Work Today Tenth Edition*, Pearson Education Inc., United States of America.
- Sedarmayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan, serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan Edisi Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya Cetakan Ketiga*, CV. Mandar Maju, Bandung.