

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA PDAM TIRTA KERTA RAHARJA KOTA TANGERANG

Yasser Noer Ibnu Hidayatullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jalan M.T. Haryono 165 Malang

yasser.noer@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Noermijati, SE., MTM.

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang diperlukan karyawan untuk bekerja di dalam organisasi dimana lingkungan tersebut memiliki dampak terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghasilkan kinerja yang baik. Peran pemimpin merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu model kepemimpinan yang saat ini cocok diterapkan di organisasi atau perusahaan di Indonesia adalah *servant leadership* karena karakteristik pemimpinnya mampu untuk membangun semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *servant leadership* terhadap kinerja secara simultan dan parsial maka peneliti melakukan penelitian pada pegawai PDAM Tirta Kerta Raharja Tangerang.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive research* ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rakayasa manusia. Lokasi penelitian ini adalah kantor PDAM Tirta Kerta Raharja Tangerang yang beralamat di Jalan Kisamaun No.204, Kota Tangerang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuisioner dengan sampel 80 karyawan tetap. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS for Windows* sebagai alat pengolah data. Dari hasil pengujian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja, baik itu fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,9% sedangkan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai. Sementara untuk uji secara parsial, lingkungan kerja dan *servant leadership* masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik yang bergerak di sektor industri atau jasa memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan ini diperlukan kemampuan yang baik dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling unik yang dimiliki oleh perusahaan. SDM menjadi unik karena karakteristik individu di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berbeda-beda sehingga perlu perhatian lebih dalam pengelolaannya, sehingga berkembang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Secara khusus sumber daya manusia memiliki peran lebih dalam kegiatan operasional perusahaan. Untuk dapat menarik keluar potensi setiap manusia di dalam organisasi maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Salah satu fungsi dari manajemen SDM adalah fungsi pemeliharaan dimana fungsi ini bertujuan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi.

Salah satu cara untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang dibebankan kepada mereka. Menurut Hasibuan (2000) lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan daripada keuntungan dan komisi lainnya. Kinerja yang baik memperhatikan 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja serta

ketepatan waktu kerja. Lingkungan kerja sendiri dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang selanjutnya lebih dikenal dengan PT. Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyedia jasa telekomunikasi. PT. Telkom memiliki visi, "*To Become a Leading InfoCom Player in The Region*". Untuk mencapai visi tersebut, PT. Telkom membantu budaya perusahaan yang dikenal dengan 5C, dimana salah satunya adalah *caring meritocracy* yang menyatakan keinginan PT. Telkom untuk memberikan *reward* dan *consequences* yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Selain itu PT. Telkom juga ingin memberikan kenyamanan kepada karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik, oleh karena itu membentuk lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara dari PT. Telkom untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan? (2) apakah adap pengaruh signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan? (3) dari kedua variabel tersebut variabel apa yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini sesuai dengan masalah yang dirumuskan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. (2) untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. (3) untuk mengetahui variabel apa yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manning (2007) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang diperlukan karyawan untuk bekerja di dalam organisasi dimana lingkungan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang telah diminta organisasi untuk dikerjakan.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dapat dibagi menjadi: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, serta musik di tempat kerja. Sementara Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan

maupun sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Cooper dan Schindler (2008) menyatakan penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara dua variabel dimana satu variabel memberi pengaruh kepada variabel lainnya.

Lokasi pengambilan data pada penelitian ini adalah di kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang di Jalan A. Yani No.11 Malang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada kantor ini sebanyak 162 orang. Sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan *random sampling* dengan jumlah 62 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner dan data sekunder diperoleh dengan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini atas izin dari perusahaan.

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program *SPSS 13.0 for windows*. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel

yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Sementara uji reliabilitas untuk menguji instrumen apakah bersifat tendencious atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu atau tidak. Instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tidak bersifat tendencious.

Sesuai dengan tujuan penelitian analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah dua variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). dengan demikian rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- b_1 - b_2 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- X_1 = Lingkungan kerja fisik
- X_2 = lingkungan kerja non fisik
- e = *error term* (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini).

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dengan tujuan adalah untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas

secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sementara uji hipotesis dengan menggunakan uji t dengan tujuan untuk menguji seberapa kuat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel, dan dinyatakan reliabel karena nilai koefisien alpha lebih tinggi daripada 0,6.

Untuk hasil uji linier berganda yang diperoleh dari data penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		2,941	0,05
X_1	0,339	2,986	0,04
X_2	0,489	4,304	0,00
a	= 0,05		
R	= 0,757		
R Square	= 0,573		
R Adjusted Square	= 0,558		
F hitung	= 39,549		
F tabel (0,05);2,00	= 3,153		
Sig F	= 0,000 ^a		
t tabel	= 2,001		

Sumber: data primer diolah, 2015

Dari hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,339X_1 + 0,489X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- 0,339 dan 0,489 = koefisien regresi dari X_1 dan X_2
- X_1 = Lingkungan Kerja Fisik
- X_2 = Lingkungan Kerja Non fisik

Hasil uji linier berganda didapatkan tabel uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan) $H_a : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan)	F hitung=39,549 Sig F = 0,000 ^a F tabel= 3,153 $\alpha = 0,05$	Tolak H_0

Sumber: data primer diolah, 2015

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) $H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)	t hitung=2,986 Sig = 0,04 t tabel=2,001 $\alpha = 0,05$	Tolak H_0

Sumber: data primer diolah, 2015

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Uji Hipotesis Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) $H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)	t hitung=4,304 Sig = 0,00 t tabel=2,001 $\alpha = 0,05$	Tolak H_0

Sumber: data primer diolah, 2015

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat bagi karyawan untuk bekerja di dalam organisasi atau perusahaan dimana lingkungan ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas yang dapat menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya baik itu hubungan antara atasan dengan bawahan atau antar karyawan dalam organisasi. Apabila kedua kondisi tersebut terpenuhi maka para karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang.

Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan hipotesis model regresi secara simultan dari F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} (yaitu $39,549 > 3,153$). Selain itu juga didapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang kurang dari $\alpha = 0.05$. dari kedua perbandingan tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengujian hipotesis kedua atau secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan melalui perbandingan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($2,986 > 2,001$) dan melalui perbandingan nilai signifikan dengan alpha diperoleh bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0,004 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi

Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Begitu pula dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan angka $4,304 > 2,001$ dan melalui perbandingan nilai signifikan terhadap alpha diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_0 juga ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang.

Untuk menjawab rumusan masalah terakhir yaitu variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan, maka dilakukan perbandingan standar koefisien beta. Variabel bebas yang memiliki standar koefisien beta lebih besar adalah variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat. Pada tabel 1 ditunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki standar koefisien beta 0,339 sementara lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki standar koefisien beta 0,489. Sehingga dari perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja fisik, terlihat bahwa sebagian besar responden menilai kondisi tempat kerja mereka sudah baik dengan 7 indikator yaitu suhu, kebisingan, penerangan, kualitas udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja

dan privasi. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi suhu udara di dalam ruang kerja karena nilainya sangat rendah dibandingkan dengan indikator lain dalam variabel ini. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kualitas udara dalam ruang kerja mereka sudah baik. Penerangan serta kuantitas cahaya yang masuk ruang kerja memberikan kenyamanan daya pandang untuk karyawan untuk bekerja. ruang kerja serta peralatan di dalamnya tidak terlalu menyebabkan suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Ukuran ruang kerja serta penataannya sudah baik dan memberikan cukup privasi bagi karyawan, terutama penataan ruang kerja yang dapat memberikan karyawan kemampuan dalam melakukan interaksi dengan karyawan lainnya dirasakan sangat nyaman oleh para karyawan.

Dari deskripsi lingkungan kerja fisik diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa secara umum karyawan menyatakan setuju jika kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang merupakan tempat bekerja yang dapat memberikan fasilitas yang baik dan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja non fisik yang ada pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang secara umum baik, terlebih variabel ini merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari kedua indikator yaitu hubungan antara atasan dan bawahan serta

antara rekan kerja, responden menilai hubungan antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja telah berjalan baik. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyampaikan pendapat secara lisan atau tulisan dengan baik kepada atasan mereka. Atasan dapat menjelaskan tugas dan wewenang dengan baik dan dalam pertemuan atau rapat setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat. Hubungan antar karyawan dalam satu departemen dan antar departemen dirasa sudah baik.

Berdasarkan deskripsi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa secara umum karyawan merasa setuju apabila hubungan serta kerjasama antara atasan, bawahan serta rekan kerja pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang sudah terjalin dengan baik.

Analisis deskriptif mengenai variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mereka telah melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Dari ketiga indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan waktu bekerja, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka telah memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Para karyawan dapat mengerjakan tugas dengan tingkat kesalahan yang rendah serta pekerjaan diselesaikan dengan rapi dan teliti. Selain itu sebagian besar responden juga menyatakan setuju apabila mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan deskripsi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa secara umum karyawan setuju bahwa kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang sudah baik dinilai dari indikator kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu kerja

KESIMPULAN

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat bagi karyawan untuk bekerja di dalam organisasi atau perusahaan dimana lingkungan ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat serta semua fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sementara lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja yang terbentuk antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa diantara kedua kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh lebih dominan terhadap

kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

SARAN

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat bagi karyawan untuk bekerja di dalam organisasi atau perusahaan dimana lingkungan ini dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat serta semua fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sementara lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja yang terbentuk antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa diantara kedua kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Budi, Triton Prawira. 2005. *SPSS 13 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Cooper, Donald R., and Schindler, Pamela. 2008. *Business Reseach Methods*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malholtra. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manning, Louise. 2007 (Online). (<http://www.ezinearticles.com>, diakses tanggal 17 Desember 2014)
- Mathis, RL dan Jackson, JH. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Musyaya, Antonius Adek. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestar Nganjuk*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Nitisemito. A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, Edisi kedelapan, Jilid kedua. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 17 Desember 2014
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta, Bandung.

Yulianto. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (persero) Cabang Malang*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.