

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero)
Pabrik Gula Lestari Nganjuk)**

Antonius Adek Musyaya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono No. 165 Malang
antoniusadek@gmail.com

Pembimbing:
Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., MM.

Abstract

The work environment is circumstances of the surrounding workplace in physical and non-physical manner that can give enjoyable, secure, reassuring, and feel work at home impressions. The working environment is very important because it is closely related to the level of the employee performance, if the working environment better, it could give a positive influence on employee' performance, and vice versa.

This study uses the "explanatory research" approaching, that explain the causal relationship between the variables through hypothesis testing. The location of this research is the data collection office employees of PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari, located on PG Lestari St., Ngrombot Village, Patianrowo sub-district, Nganjuk Regency. Based on the source, the data of this study consisted of primary data and secondary data. In collecting the data, the technique was used is: the spread of documentation and questionnaires with the respondents 34 employees. Data analysis techniques in this study is multiple regressions that using SPSS 16.0. Based on the test results of multiple regression analysis it is known that the physical work environment and the non-physical to explain the employees' performance is 26.9% while the rest is explained by other factors that unverified. Simultaneous hypothesis test to prove there is a significant effect on the physical environment and the non-physical work on employee performance. Partial hypothesis test to prove the physical work environment there is a significant influence on the performance of the employee while the non-physical work environment to prove there is a significant influence on the employee performance. The independent variables were the dominant influence on employees' performance evidenced in the standardized beta coefficients table with the highest value of non-physical work environment in the amount of 0.497.

Keyword : *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employees' Performance.*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan sangat ketat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan baru yang bermunculan baik dalam negeri maupun luar negeri. Oleh karena itu, sebuah perusahaan selalu dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar bisa tetap bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu sumber daya dan modal dalam perusahaan yang

paling penting adalah sumber daya manusia (human resources).

Sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai pengatur dan penggerak jalannya aktivitas perusahaan sehingga sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam perusahaan dan perlu dikembangkan. Dalam hal ini sumber daya manusia di Indonesia dituntut untuk memiliki kualitas dan kompetensi agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan diperlukan peningkatan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Pada umumnya fasilitas pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk sudah baik, sedangkan dari lingkungan kerja non fisik terlihat pada suasana kerja yang harmonis dengan kerja sama yang baik antara sesama karyawan maupun kerja sama antara atasan dengan bawahan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah (1) Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk? (2) Apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk? (3) Dari kedua variabel bebas tersebut, manakah variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial pada variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk (3) Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja

Nitiseminto (2002:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan Fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara bising suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat 1995 : 135).

Menurut Sedarmayanti (2001 : 31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 263) “kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misal : standar target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama”.

Dharma (1993 : 46) menyatakan bahwa kriteria utama dalam pengukuran kinerja ada tiga, yaitu (1) Pengukuran kuantitatif, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. (2) Pengukuran kualitatif, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. (3) Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan “*explanatory research*” Sebagaimana yang dinyatakan oleh Cooper dan Schindler (2008 : 703), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan diantara dua

variabel dimana satu variabel memberi pengaruh kepada variabel lainnya.

Lokasi pengambilan data penelitian ini adalah kantor karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari yang berlokasi di Jl. PG Lestari, Desa Ngrombot, Kecamatan Patianrowo, Kota Nganjuk

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan yang berada pada kantor PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. Jumlah karyawan yang ada di kantor PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk sebanyak 34 Orang, karena jumlah populasi yang kecil yaitu hanya 34 orang, maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua data, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada responden di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder yang merupakan gambaran umum perusahaan diperoleh dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen, arsip yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi seputar perusahaan.

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Sesuai dengan tujuan penelitian, analisis data dilakukan dengan

menggunakan metode analisis regresi berganda, yang melibatkan sebuah variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas (Maholtra, 2005). Rumus persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_kX_k + \dots + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = intersep (titik potong) dengan garis

$b_1 - b_k$ = Koefisien regresi variabel-variabel bebas k

$X_1 - X_k$ = variabel-variabel bebas

e = error

Dalam penelitian ini, variabel-variabel bebas (X) adalah dua variabel lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Tingkat Kinerja. Dengan demikian, rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Tingkat Kinerja

$b_1 - b_3$ = koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

X1 = variabel Lingkungan kerja fisik

X2 = variabel Lingkungan kerja non fisik

e = error term (variabel lain tidak dijelaskan)

Uji hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis secara parsial adalah pengujian regresi secara parsial/terpisah antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan untuk melihat kuat tidaknya

pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (secara parsial).

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dari penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Uji Validitas

No	Item	Hasil	R tabel	Kesimpulan
1	Item ke 1 variabel X1	0.687	0.339	Valid
2	Item ke 2 variabel X1	0.513		Valid
3	Item ke 3 variabel X1	0.430		Valid
4	Item ke 4 variabel X1	0.377		Valid
5	Item ke 5 variabel X1	0.384		Valid
6	Item ke 6 variabel X1	0.404		Valid
7	Item ke 7 variabel X1	0.344		Valid
8	Item ke 8 variabel X1	0.557		Valid
9	Item ke 9 variabel X1	0.736		Valid
10	Item ke 10 variabel X1	0.600		Valid
11	Item ke 11 variabel X2	0.660		Valid
12	Item ke 12 variabel X2	0.699		Valid
13	Item ke 13 variabel X2	0.410		Valid
14	Item ke 14 variabel X2	0.530		Valid
15	Item ke 15 variabel Y	0.489		Valid
16	Item ke 16 variabel Y	0.359		Valid
17	Item ke 17 variabel Y	0.421		Valid
18	Item ke 18 variabel Y	0.511		Valid
19	Item ke 19 variabel Y	0.478		Valid
20	Item ke 20 variabel Y	0.481		Valid

Sumber : Data diolah, 2013

Kriteria penggunaan rumus ini, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir soal instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal tersebut dikatakan valid. Item-item instrumen yang dinyatakan valid berarti sudah memadai untuk digunakan menjaring data penelitian. Dalam penelitian ini $r_{tabel} = 0,339$ dengan alpha sebesar 5% (0,05).

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dari hasil penelitian disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,765	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,623	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,699	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2013

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 (Singgih Santosa, 2002).

Hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh dari data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.698	0.011
X ₁	0.146	0.931	0.359
X ₂	0.497	3.175	0.003
α	= 0.05		
R	= 0.560		
R Square	= 0.314		
R Adjusted Square	= 0.269		
F _{hitung}	= 7.086		
F _{tabel} (0.05,2,31)	= 3.304		
Sig F	= 0.003		
t _{tabel} (0.05,31)	= 2.039		

Sumber : Data diolah, 2013

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

$$Y = 0.146 X_1 + 0.497 X_2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- 0.146 dan 0.497 : Koefisien Regresi dari X1 dan X2
- X1 : Lingkungan Kerja Fisik
- X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari hasil uji regresi linier berganda didapatkan tabel uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 4
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)	$F = 7.08$ $Sig = 0.003$ $F_{tabel} = 3.304$ $\alpha = 0.05$	Tolak H_0

Sumber : Data diolah, 2013

Hasil uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) $H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)	$t = 0.931$ $Sig = 0.359$ $t_{tabel} = 2.039$ $\alpha = 0.05$	Terima H_0

Sumber : Data diolah, 2013

Hasil uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan) $H_a : \beta_2 \neq 0$ (variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)	$t = 3.175$ $Sig = 0.003$ $t_{tabel} = 2.039$ $\alpha = 0.05$	Tolak H_0

Sumber : Data diolah, 2013

^Dalam menentukan variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Standardized Coefficients Beta

Variabel	Standardized Coefficients β
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0.146
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.497

Sumber : Data diolah, 2013

Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal, dengan bekerja secara optimal maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua lingkungan kerja tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan bermaksud menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. 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} ($7.08 > 3.304$). Selain itu juga didapatkan nilai signifikan sebesar 0.003 yang kurang dari $\alpha = 0.05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis yang kedua atau secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.931 < 2.039$) dan melalui perbandingan nilai signifikan dengan alpha didapatkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0.359 > 0.05$) maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kerja non fisik membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan melalui perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.175 > 2.039$) dan melalui perbandingan nilai signifikan dengan nilai alpha didapatkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0.003 < 0.05$) maka H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.

Hasil penelitian variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibuktikan pada Tabel *Standardized Coefficients Beta*. Variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X1) memiliki standar koefisien beta 0,146 sedangkan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki standar koefisien beta 0,497. Dari hasil standar koefisien beta tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai standar koefisien beta paling besar 0,497.

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja fisik

menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kondisi tempat kerja mereka sudah baik dari item-item cahaya sinar matahari yang masuk tidak membuat silau dan lampu penerangan yang merata membuat para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan. Kombinasi warna cat dinding yang sudah tepat dan corak warna dinding yang menarik pada tempat kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan gembira dan senang pada karyawan yang bekerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari. Suara bising yang ditimbulkan dari peralatan dan mesin-mesin pabrik pada umumnya tidak mengganggu karyawan yang bekerja di dalam kantor sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Suhu udara di ruang kerja yang nyaman dan sesuai serta sirkulasi udara di ruang kerja yang lancar membuat karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari dapat bekerja dengan nyaman. Musik yang diputar dalam ruang kantor serta tempo musik yang sudah sesuai membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi lingkungan kerja fisik diatas dapat diinterpretasikan bahwa pada umumnya karyawan setuju jika kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk merupakan tempat bekerja yang dapat dipercaya memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan segala fasilitas-fasilitas yang sudah diberikan atau disediakan.

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja non fisik yang ada pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari pada umumnya sudah baik, selain itu lingkungan kerja non fisik juga merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian besar responden yang setuju hubungan antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik dan erat sehingga

karyawan dengan mudah dapat menyampaikan keluhan maupun pendapatnya kepada pimpinan. Tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan terlebih dahulu dijelaskan oleh pimpinan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar hal tersebut juga dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan. Hubungan sesama rekan kerja yang erat pula serta kerjasama yang terjalin antar karyawan akan memudahkan karyawan mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sesuai standar.

Berdasarkan deskripsi lingkungan kerja non fisik diatas dapat diinterpretasikan bahwa pada umumnya karyawan setuju jika hubungan serta kerjasama antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk sudah terjalin dengan baik.

Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja karyawan yang ada pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari menunjukkan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pekerjaan karyawan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tingkat kesalahan yang rendah serta rapi dan teliti oleh para karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari. Pada umumnya karyawan berangkat bekerja tepat waktu serta pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Berdasarkan deskripsi kinerja karyawan diatas dapat diinterpretasikan bahwa pada umumnya karyawan setuju jika kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk sudah baik dilihat dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Kesimpulan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman untuk para pegawai agar dapat bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan fisik tempat karyawan bekerja maupun hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.
2. Secara parsial lingkungan non fisik terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja non fisik akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa di antara kedua kondisi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting agar tercipta kinerja yang baik bagi perusahaan, maka dari itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik harus terus menerus diperbaiki dan dijaga, sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang biasa terjadi dalam pekerjaan dan membantu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan nyata, maka sangat penting bagi pihak manajemen kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik agar kinerja karyawan meningkat.
2. Semua lingkungan kerja fisik karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk yang pada umumnya sudah baik seperti penerangan pada tempat kerja yang merata, kombinasi warna dinding yang sudah tepat serta menarik, suara peralatan dan ruang kantor yang tidak bising, suhu udara yang sudah sesuai serta sirkulasi yang lancar, jenis musik yang sudah tepat dan tempo musik yang sesuai harus tetap dijaga oleh perusahaan.
3. Dari kuesioner yang disebarkan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari pada umumnya sudah baik. Hubungan seperti komunikasi yang baik dan kerjasama antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan yang

sudah terjalin erat harus tetap dijaga dan lebih ditingkatkan lagi. Sebagaimana diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan sehingga dengan hubungan kerja sama maupun komunikasi yang baik antara sesama karyawan atau atasan dengan bawahan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Lestari Nganjuk.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rieka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rieka Cipta.
- Appleby, Robert. 1991, *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : PT Binarupa Aksara.
- Arif, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : UI Press
- As'ad, Moch. 1999. *Psikologi Industri (seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elexmedia Komputindo.
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Budiyanto, F.X. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Cooper, Donald, R., and Pamela Schindler, 2008, *Business Research Methods*, McGraw-Hill Companies, Inc, New York.
- Dajan, Anto. 1994. *Pengantar Metode Statistik, Jilid 1*. Jakarta : LP3ES
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali
- Djohan, 2006. *Terapi Musik : Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Galangpress.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.

- Gravetter, Frederick, J., and Lori-Ann B. Forzano., 2009, *Research Methods for the Behavioral Sciences*, Wadsworth, Belmont.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tuo Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta : Grasindo.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan J. Sadeli dan B. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1986. *Tata Laksana Kantor. Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Moekijat. 1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alurni.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alurni.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian, Ghalia Indonesia*.
- Nitisemito. A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Nitisemito. A.S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Nurhadi Subroto. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Palupi, Dyah Retno. 2002. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan : Studi Pada PT. Keramik Tulungagung Wira Jatim Tulungagung*. Skripsi, Jurusan Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan Cetakan Pertama*. Yogyakarta : BPFPE
- Rivai, Veitzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- S. Uyanto ,Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan (Terjemahan S.Utami, Suparmi, A.Indarjati dan M.Mildawani)*. Jakarta : PT.Grasindo.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern, edisi ketiga*. Yogyakarta : Liberty.
- Swastho, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan Cetakan 1*. Malang : Bayu Media.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta.
- Rao, TV. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo