

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDAH LOGISTIK**

**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
PRODI ADMINISTRASI BISNIS SEKOLAH TINGGI ILMU
ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun Oleh :

**Nama : Inthan Megawati Putri
NPM : 151011251
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : JULI PRASTYORINI, S.Sos.,MM**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : **Inthan Megawati Putri**
N.P.M : 151011251
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja Fisk Dan NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Materai

Inthan Megawati Putri

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. INDAH LOGISTIK

DISUSUN OLEH :

NAMA : INTHAN MEGAWATI PUTRI

NIM : 151011251

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan
LULUS Pada Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI

KETUA : Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE,MM (.....)

ANGGOTA : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si (.....)

Mengetahui,

Ketua

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi.,M.Sc

SKRIPSI
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDAH LOGISTIK

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : INTHAN MEGAWATI PUTRI

NIM : 151011251

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Studi

JULI PRASTYORINI, S.Sos.,MM

SOEDARMANTO, SE,MM

Mengetahui,
Ketua

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi.,M.Sc

ABSTRAKSI

INTHAN MEGAWATI PUTRI. 151011251

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja nonfisik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh secara parsial lingkungan kerja nonfisik (X_2) terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penggunaan kuisioner dengan jumlah sampel sebesar 55 seluruh karyawan kecuali operasional. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik dengan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi ganda (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara parsial signifikan positif dengan kinerja karyawan dibuktikan T_{hitung} sebesar 7,383 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,665 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. (2) Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) berpengaruh secara parsial signifikan positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan T_{hitung} 3,077 lebih besar dari T_{tabel} 2,665 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. (3) Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh secara simultan signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan F_{hitung} 39,784 lebih besar dari F_{tabel} 3,18 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

KATA PENGANTAR

Puji syukur tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ”.

Sebagai salah satu prasyarat untuk meraih gelar kesarjanaan pada Prodi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Tentunya tugas akhir (Skripsi) ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan ketulusan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak / Ibu:

1. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi.,M.Sc selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE,MM selaku Ketua Program Studi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
3. Juli Prastyorini, S.Sos,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah membekali ilmu pengetahuan yang tidak ternilai harganya pada kami, sehingga dapat memperluas wawasan kami selama menempuh studi pendidikan di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
5. Ibu selaku HRD PT. Indah Logistik yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian skripsi ini.
6. Seluruh karyawan PT. Indah Logistik Surabaya.
7. Kedua orang tuaku, Ayahanda Aris Widiatmoko dan Ibunda tercinta Srirokhanah yang selalu memotivasi dan memberikan kasih sayang kepada penulis.
8. Kedua kakek dan nenekku, Sumarning dan Sarmadan yang memberikan bantuan moral maupun spiritual.
9. Kepada kakak-kakakku tercinta Denis Karno Putra, dan Puti Nandha Widiyanti yang telah menyemangati.

10. Sahabat-sahabat seangkatan tahun 2015 dan seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat yang besar bagi penulis dan pembaca.

Surabaya, 18 Juli 2019

Inthan Megawati Putri

151011251



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan masalah	3
1.3 Pembatasan masalah	3
1.4 Tujuan penelitian	4
1.5 Manfaat penelitian	4
1.6 Sistematika penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.2 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	10
2.4 Lingkungan Kerja Fisik	11
2.5 Lingkungan Kerja NonFisik	18
2.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	20
2.7 Pengertian Kinerja	21

2.7.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.7.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	25
2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.11 Penelitian terdahulu	28
2.12 Kerangka Berpikir	30
2.13 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	34
3.3.1 Definisi Variabel	34
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	37
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas	38
3.6.2 Asumsi Klasik	38
3.6.3 Regresi Linier Berganda	41
3.6.4 Pengujian Hipotesis	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi	47

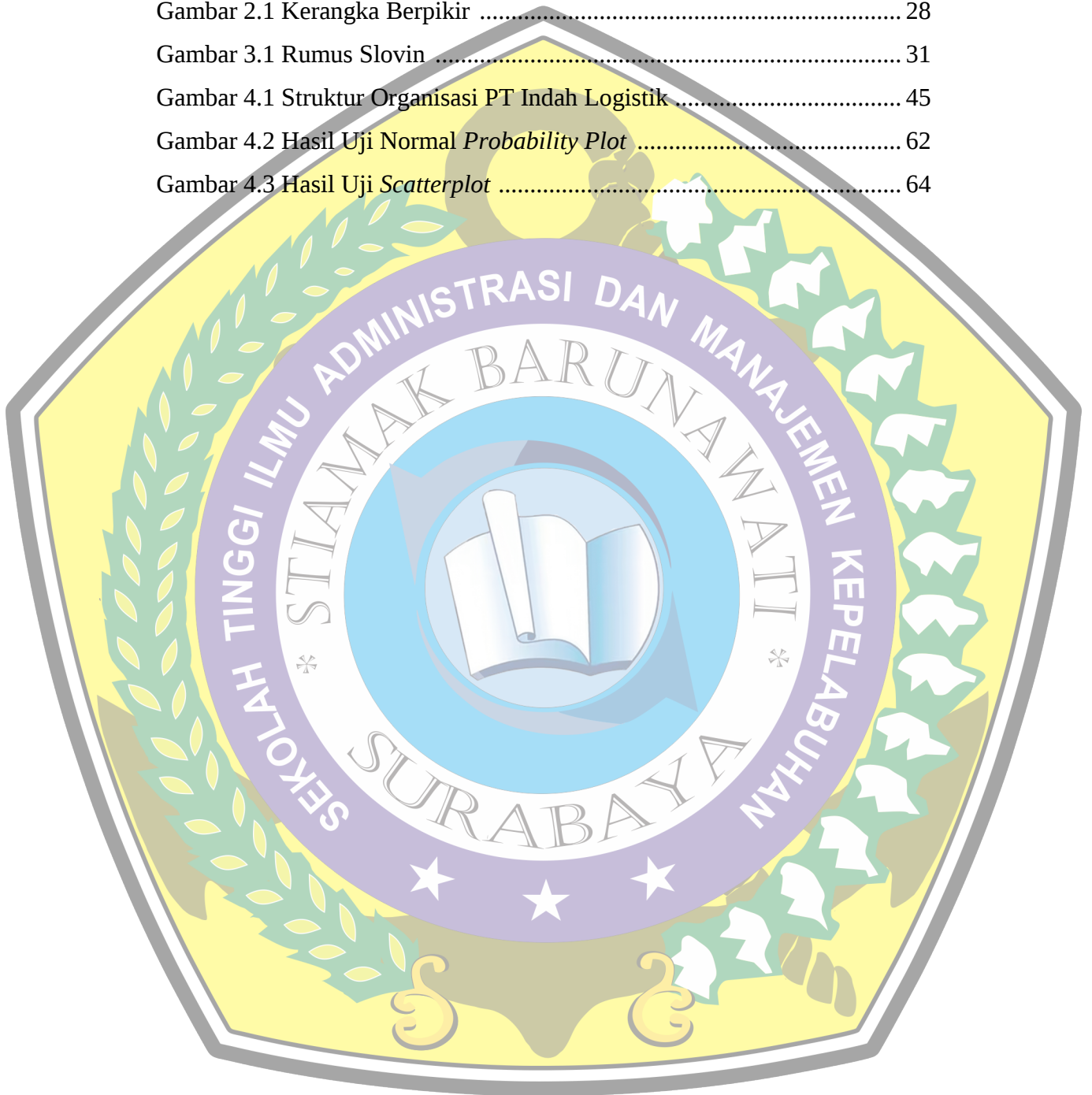
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab	47
4.2 Karakteristik Responden	53
4.2.1 Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin	53
4.2.2 Klasifikasi Responden menurut Umur	54
4.2.3 Klasifikasi Responden menurut Pendidikan	55
4.3 Statistik Deskriptif	55
4.3.1 Analisis Deskriptif	56
4.3.1.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik	56
4.3.1.2 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	57
4.3.1.3 Variabel Kinerja Karyawan	59
4.4 Analisis Data	60
4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	60
4.4.1.1 Uji Validitas	60
4.4.1.2 Uji Reabilitas	63
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	63
4.4.2.1 Uji Normalitas	64
4.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4.2.3 Uji Multikolinearitas	66
4.4.2.4 Uji Linearitas	66
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.4.4 Pengujian Hipotesis	69
4.4.4.1 Uji Parsial (Uji t)	69
4.4.4.2 Uji Simultan (Uji F)	69
4.4.4.3 Koefisien Determinasi Ganda (R^2)	70
4.5 Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Menurut Umur	52
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan	53
Tabel 4.4 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X_2)	56
Tabel 4.6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja NonFisik (X_2)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikololinieritas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2	69
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Beta	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 3.1 Rumus Slovin	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Indah Logistik	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal <i>Probability Plot</i>	62
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN



LAMPIRAN 1	: Surat Konfirmasi Kegiatan Ijin Penelitian
LAMPIRAN 2	: Kuisiuner
LAMPIRAN 3	: Hasil Olahan Data Kuisiuner
LAMPIRAN 4	: Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas
LAMPIRAN 5	: Hasil Uji Asumsi Klasik
LAMPIRAN 6	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda
LAMPIRAN 7	: Hasil Uji Hipotesis
LAMPIRAN 8	: Lembar Konsultasi
LAMPIRAN 9	: Tabel t
LAMPIRAN 10	: Tabel F
LAMPIRAN 11	: Tabel <i>Pearson Product Moment</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tentu tidaklah mudah, perusahaan harus memberikan pelayanan yang baik untuk para konsumennya. Dalam pelayanan yang baik perusahaan harus memastikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada serta memaksimalkan kinerja secara maksimal sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya peran tenaga manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang utama dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya oleh siapapun, menjadikan perlunya penanganan yang baik terhadap sumber daya manusia. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan kerjanya. Apabila lingkungan kerja yang baik maka akan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi dalam kinerja maka dari itu diperlukan lingkungan kerja yang aman dan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah dalam berkerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat bergairah kerja.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan

menurut Sedarmayati (2009), lingkungan kerja merupakan segala alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, tepat waktu, aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan. Sehingga karyawan akan merasa nyaman dan senang berada dilingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari peran kinerja yang semakin baik.

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Salah satu hasil dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat dilihat dari PT. Indah Logistik adalah perusahaan Indah Group yang didirikan pada tahun 2007 dengan nama PT. Indah Cargo yang khusus melayani pengiriman barang untuk area Sumatera. Pendiri Indah Cargo Bapak H. Arisal Azis, adalah salah seorang

pengusaha besar asal kota Padang Pariaman, yang sudah berkecimpung di bisnis travel dan angkutan barang sejak tahun 2000.

Perkembangan perusahaan selanjutnya meningkat dengan pesat, dimana sampai dengan pertengahan 2016, kami sudah memiliki 9 anak perusahaan yang seluruhnya bergerak di jasa pengiriman barang dan *e commerce*. Saat ini kami sudah melayani pengiriman barang dengan tujuan hampir ke seluruh Indonesia. Pertimbangan efektif dan efisien, membuat manajemen memutuskan untuk membuka kantor cabang di seluruh Indonesia, sehingga saat ini jumlah kantor cabang kami sudah mencapai 256 cabang

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut apa saja peranan dari lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, oleh karenanya judul dari skripsi ini adalah “Lingkungan Kerja Fisik dan NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indah Logistik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, pokok masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik?
2. Bagaimana lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik?
3. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya melakukan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistik.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Setiap penulis memiliki manfaat yang akan diperoleh dari adanya penelitian ini antara lain dari segi pandangan umum dan khusus. Berikut manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dari masing-masing pandangan:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan mengaplikasikannya dengan kenyataan yang ada, serta menambah pengalaman dan pengetahuan penulis akan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan khususnya mengenai lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang relevan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melaksanakan kinerja yang baik untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

4. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan dan pembanding untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Salah satu aspek dalam penyusunan skripsi adalah sistematika penulisan. Oleh sebab itu, pada bagian awal skripsi, berisikan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman persembahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori

Merupakan bab yang berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik, kinerja karyawan, fasilitas pendukung, hipotesis, kerangka pemikiran.

3. BAB III Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisikan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, definisi operasional dan variabel penelitian dan metode analisis data.

4. BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

Merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi, misi, dan struktur organisasi serta pembagian tugas dan data kegiatan perusahaan.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Definisi Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

- a. Sofyandi (2009) adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.
- b. Bohlarander dan Snell (2010) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

- c. Nawawi dalam gaol (2014) Sumber daya manusia adalah orang yang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.
- d. Sutrisno (2014) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia di perlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia, manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia. Semakin besar organisasi maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang di hadapi semakin kompleks, karena setiap manusia mempunyai pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta kepentingan yang berbeda-beda.

Oleh karena itu di perlukan adanya pengaturan tenaga kerja tersebut agar berbentuk aktifitas kerja yang seirama yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya perhatian dan pengaturan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini dituntut adanya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen khusus yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektifitas dan efisien.

Sofyandi (2009) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu terdapat definisi-definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

- 1) Veithzal Rivai (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.
- 2) Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.
- 3) Garry Dessler (2015) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.
- 4) Mathis dan Jackson (2012) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi melalui proses penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja sebagai berikut :

Pengertian yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2012) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Tyssen (2011) menyatakan Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Sedangkan Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan Lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik :

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara 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: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja NonFisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan Menurut Logahan (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut wursanto (2009) segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang ditempat kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungannya yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih lanjut lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

a. Penerangan

berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat meberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan

disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Sinar cahaya yang cukup
- 2) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- 3) Tidak terdapat kontras yang tajam
- 4) Cahaya yang terang
- 5) Distribusi cahaya yang merata
- 6) Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu

b. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat disarankan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara

kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staff administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres karyawan.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

f. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat, krem, putih, hijau muda, dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tempat leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan.

i. Dekorasi diruang kerja

Tata kerja ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para

karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

j. Musik ditempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, dan melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pendapat mengenai keamanan bekerja diatas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas bekerja. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan

diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembap akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

3) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

4) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan secukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu

faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja NonFisik

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Schultz dan Schiltz berpendapat bahwa lingkungan kerja nonfisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010)

a. Lingkungan kerja temporal

1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan sebuah pengangguran.

2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efesiensi.

b. Lingkungan kerja psikologis

1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

3) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja nonfisik diantaranya, yakni:

a) Hubungan antara sesama rekan kerja

Hubungan kerja antara sesama rekan kerja sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan meperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan atasan dengan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

Teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja nonfisik adalah:

- (1) Hubungan yang harmonis, Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
- (2) Kesempatan untuk maju, Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh :

a. Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti 2011)

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Suara bising
- 7) Keamanan kerja

b. Lingkungan Kerja NonFisik (Sedarmayanti 2012)

- 1) Hubungan antara sesama rekan kerja
- 2) Hubungan atasan dengan bawahan

2.7 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh August W. Smith Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja adalah *output drive from proses, human or otherwise*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan Rivai dan Basri (2012) mengemukakan kinerja adalah hasil atau setingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

2.7.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi :

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompetensi.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.7.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Rivai (2011) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi pegawai yang dinilai, antara lain :
 - 1) Meningkatkan motivasi
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaat bagi penilai
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja

- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai
- c. Manfaat bagi organisasi
 - 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam organisasi
 - 2) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
 - 3) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kerja untuk memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Tujuan Evaluasi 23 Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - 1).Telaah Gaj Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - 2).Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
- b. Tujuan Pengembangan
 - 1). Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - 2). Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan

yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- 4) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- 5) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- 6) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Simamora dalam Ade (2014) yang dibagi dalam dimensi dan indikator yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - 1) Kecepatan
 - 2) Kemampuan
- b. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seseorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian
 - 3) Hasil kerja
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja fisik untuk menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Salah satunya lingkungan kerja fisik, jika lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila memenuhi indikator yang ditentukan. Indikator tersebut adalah kebersihan, penerangan, tata warna, dekorasi, sirkulasi, suara bising, keamanan. Kebersihan dapat dilihat dari seberapa bersih lingkungan kerja dikantor, penerangan dapat dilihat dari seberapa terang cahaya yang ada didalam ruangan, tata warna dapat dilihat dari menarik tidaknya penggunaan warna dalam ruangan, dekorasi dapat dilihat dari seberapa baik ruangan tertata dengan nyaman, sirkulasi dapat dilihat dari seberapa baik suhu udara kerja yang ideal, suara bising dapat dilihat dari seberapa bising kebisingan yang dapat mempengaruhi fokus dan kinerja dikantor, keamanan dapat dilihat dari seberapa aman tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu dari Mashul Akbar Sukanto (2013) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Mahabatul Lena (2017) yang tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai diketahui nilai signifikan $> \alpha 0,05$ karena kebisingan, suhu, mutu udara, penerangan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, meski ada gangguan dengan suhu, udara maupun penerangan, para pegawai tetap dapat bekerja secara efektif.

2.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja nonfisik untuk

menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nonfisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila hubungan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Virgiyanti (2018) lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja nonfisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono (2014) diketahui bahwa lingkungan kerja nonfisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari seberapa baik perusahaan mengupayakan menciptakan lingkungan fisik yang baik, sehingga karyawan akan bekerja lebih fokus dan tenang maka akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik saling berkaitan dengan kinerja karyawan apabila dua-duanya selalu ditingkatkan maka tujuan perusahaan tercapai dengan baik

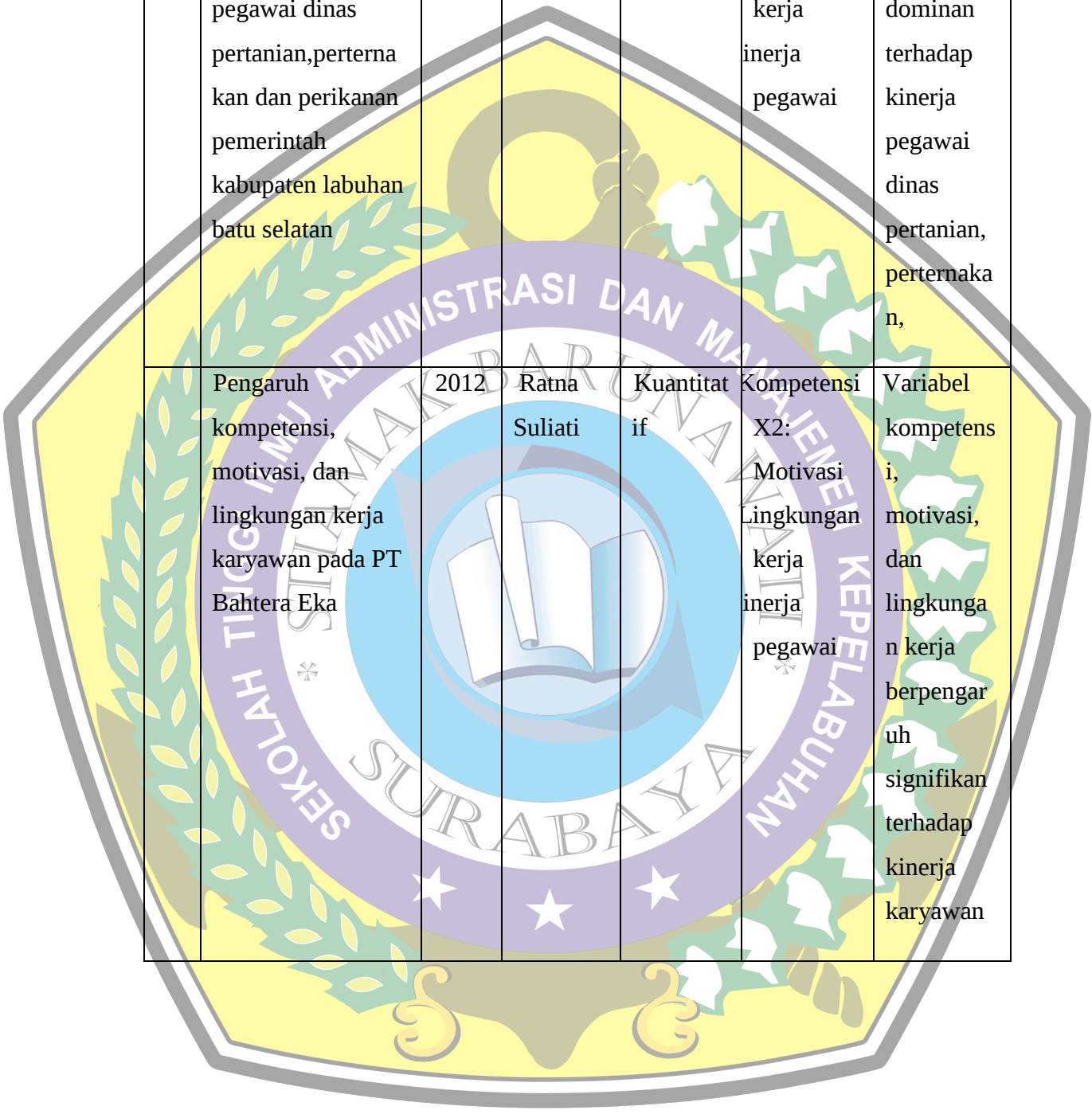
Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Eldaa Cintia (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.11 Penelitian Terdahulu

Penulis akan menunjukan beberapa penelitian sebelumnya yang beberapa bagian mungkin mempunyai hubungan dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang ini, penulis akan memaparkannya dalam bentuk table berikut ini:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

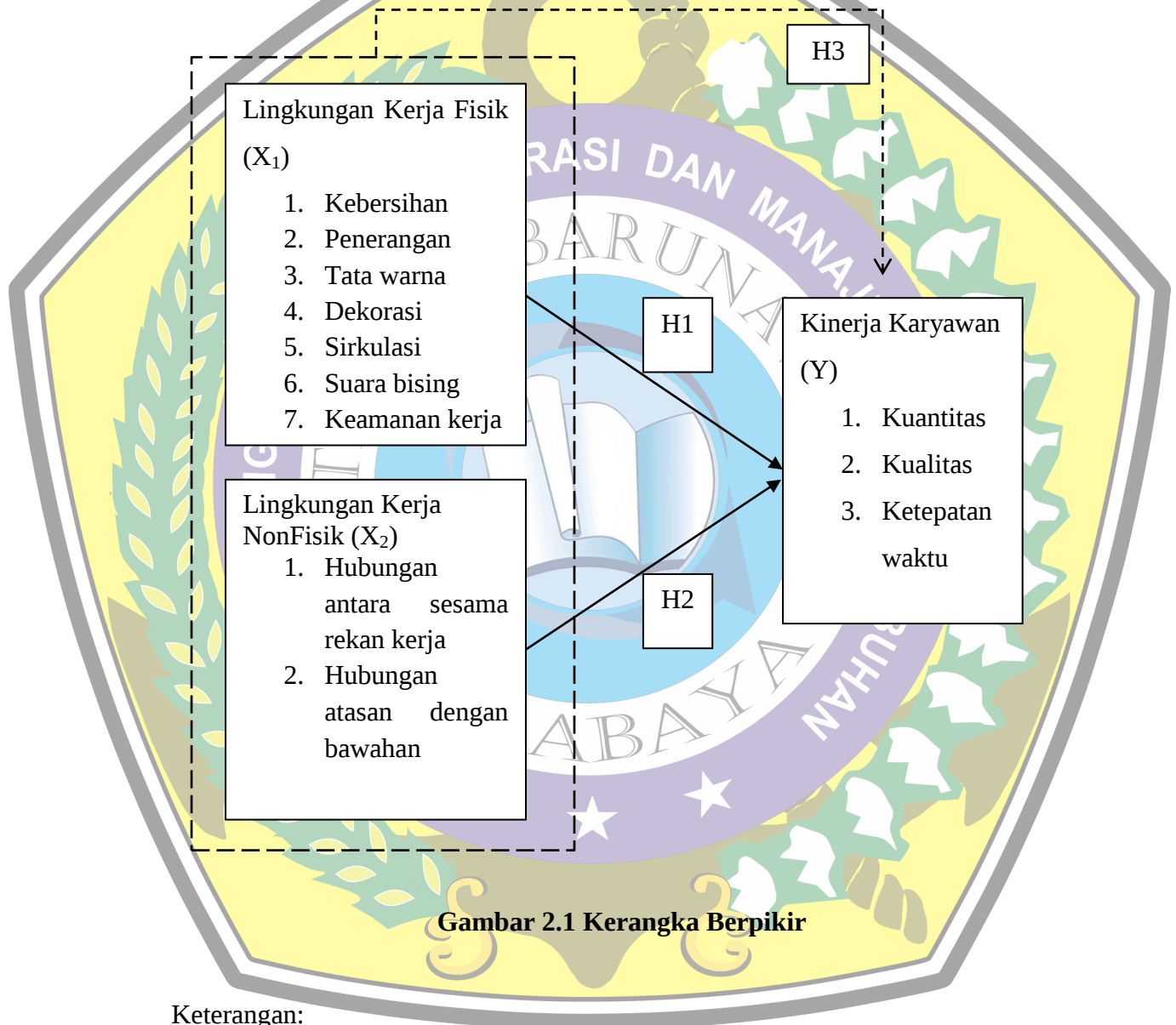
No .	Judul Penelitian	Tahun	Peneliti	Jenis Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap efektivitas kerja pegawai	2017	Mahabatul Lena	Kuantitatif	X1: Lingkungan kerja fisik X2: Lingkungan kerja nonfisik	Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai
	Analisis pengaruh lingkungan dan	2012	Siti Syarah	Kuantitatif	X1: Lingkung	Lingkungan kerja



	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian,perternakan dan perikanan pemerintah kabupaten labuhan batu selatan		Pulungan		an kerja Disiplin kerja inerja pegawai	berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian, perternakan,
	Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan pada PT Bahtera Eka	2012	Ratna Suliati	Kuantitatif	Kompetensi X2: Motivasi Lingkungan kerja inerja pegawai	Variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.12 Kerangka Pemikiran

Dari landasan teori di atas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen. Berikut kerangka pemikiran yang di susun dalam penelitian ini :



Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

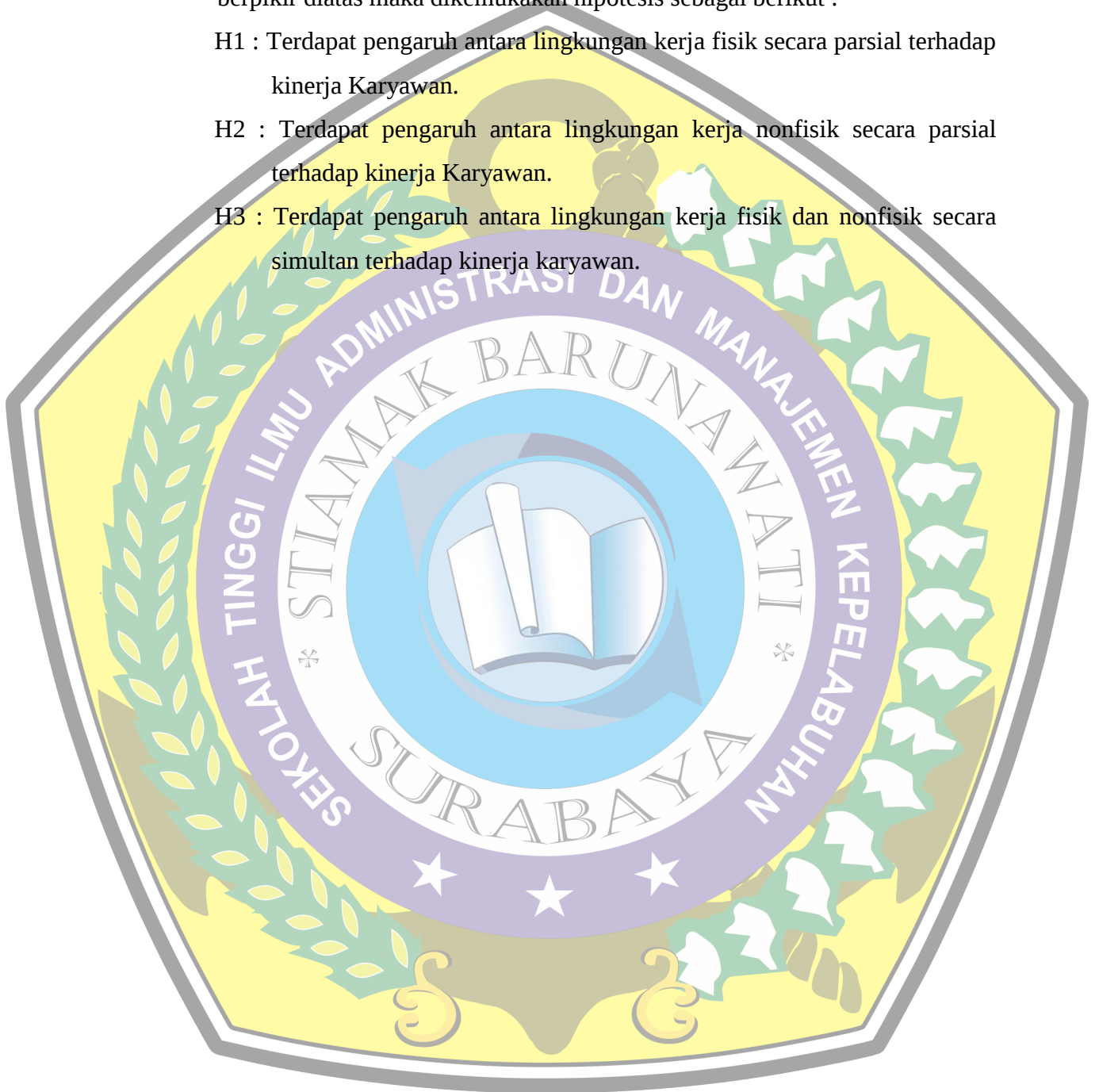
2.13 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan landasan teori diatas serta uraian dan kerangka berpikir diatas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini berusaha untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistik, Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014) metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka.

Dalam penelitian ini dapat menjelaskan apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, lalu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kecuali operasional, sebanyak 124 karyawan PT Indah Logistik.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari

dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Memilih sampel secara tepat merupakan tahap yang paling penting dalam melakukan suatu penelitian, karena kualitas sampel sangat mempengaruhi tingkat generalisasi populasi.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang diketahui populasinya dengan tingkat kesalahan, 10% maka digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus Slovin

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

Gambar 3.1

Sumber: (Sugiyono)

Keterangan : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{124}{1 + 124 \times 0,01} = 55,3571 = 55$$

Berdasarkan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel minimal yaitu sebanyak 55 seluruh karyawan kecuali operasional. Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel Sugiyono (2009).

3.3 Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel adalah objek penelitian, apa yang menjadi fokus didalam suatu penelitian. Variabel sebagai sebuah konsep, variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu.

a. Sugiyono (2013) variabel independen (independent variabel)

adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variable independen adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Yang menjadi variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah :

- 1). Lingkungan kerja fisik (X_1)
- 2). Lingkungan kerja nonfisik (X_2)

b. Sugiyono (2013) Variabel dependen (dependent variabel)

adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat Karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian, variabel-variabel yang di gunakan harus mampu diukur dan didefinisikan dengan baik untuk pendeskripsian atau pengujian, kemudian variabel tersebut akan di sajikan dalam bentuk operasional variabel. Menurut Sugiyono (2010) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat

atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Untuk mempermudah maksud dan pengertian variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Sirkulasi
- 6) Suara bising
- 7) Keamanan

b. Lingkungan Kerja NonFisik

Menurut Sedarmayanti (2012), indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan antara sesama rekan kerja
- 2) Hubungan atasan dengan bawahan

c. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Ade (2014), indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Angket (Kuisisioner)

Adalah daftar pertanyaan yang disusun untuk mengetahui pengetahuan, pendapat dan sikap seseorang terhadap suatu masalah yang diteliti Arkunto (2013).

Kuisisioner yang digunakan adalah skala *likert* yang sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2013).

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- 1) Pilihan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Pilihan Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Pilihan Netral (N) diberi skor 3
- 4) Pilihan Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

b. Studi Kepustakaan (*Liberary research*)

Dalam studi kepustakaan ini, penulis mengumpulkan data dengan membaca literatur dan juga buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan membaca, menelaah, dan meneliti jurnal-jurnal, majalah, buku, dan *literature-literature* lainnya berhubungan erat dengan masalah yang diteliti.

c. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti Arikunto (2013). Dalam penelitian ini peneliti mengamati lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik di kantor PT. Indah Logistik.

d. Wawancara (*Interview*)

Yaitu proses untuk memperoleh keterangan-keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian.

e. Riset Internet (*Online Research*)

Riset ini merupakan proses pengumpulan data yang berasal dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dapat dibedakan menjadi 2 antara lain :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti hasil rekaman, buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, kuisisioner, observasi, catatan lapangan. Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh

dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r_{tabel} dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.6.2 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang

tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas.

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dengan menggunakan Uji Normal *Probability Plot* atau ada pula yang menyebutnya dengan nama uji P P-Plot menjadi salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat kenormalan suatu nilai residual dapat berpedoman dari titik-titik yang ada dari hasil output spss, dengan ketentuan:

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, Ghozali, (2011).

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Atau dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Ghozali (2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas (multiko).

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ghazali (2011) mengukur multikolineritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *Tolerance* $\leq$ 0.1 atau sama dengan nilai VIF $\geq$ 10.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolineritas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* $<$ 0,10 dan VIF $>$ 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- 2) Jika nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10, maka tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas Umar (2009). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Menurut Ridwan (2011) Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. kriteria yang digunakan untuk menyatakan linieritas garis regresi adalah menggunakan signifikansi dari *deviation from linearity* dan dibandingkan dengan *alpha* yang dipilih yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05, > maka terdapat hubungan linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23, Pengujian Linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23 dengan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Metode pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika signifikansi pada *Deviation from Linierity* > 0,05, maka hubungan antara dua variabel linier.
- 2) Jika signifikansi pada *Deviation from Linierity* < 0,05, maka hubungan antara dua variabel tidak linier.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

β_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja fisik

β_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik

X_1 = Lingkungan kerja fisik

X_2 = Lingkungan kerja nonfisik
 e = Estimasi *error*

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja NonFisik (X_2), secara parsial terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja. Langkah-langkah dalam t adalah:

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : artinya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : artinya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja * nonfisik secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05

Nilai dari *lefel significance* adalah 5%

3) Mengambil keputusan dengan nilai signifikansi

a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05 atau maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Jika nilai signifikansi $<$ dari pada 0,05 atau maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Mengambil keputusan dengan nilai T_{tabel}

Rumus T_{tabel}

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2; n - k - 1)$$

α = *alpha*

n = banyaknya sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

- a) $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghazali (2011), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja NonFisik (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

1) Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Mengambil keputusan dengan nilai signifikansi

- a) Jika nilai signifikansi $>$ daripada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak yang artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Mengambil keputusan dengan nilai F_{tabel}

Rumus F_{tabel}

$$F_{\text{tabel}} = F(K ; n - K)$$

Keterangan:

K = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

- a) $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

c Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak penulis menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali,(2011).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Indah Group didirikan pada tahun 2007 dengan nama PT. Indah Logistik yang khusus melayani pengiriman barang untuk area Sumatera. Pendiri Indah Cargo Bapak H. Arisal Azis, adalah salah seorang pengusaha besar asal kota Padang Pariaman, Kecamatan Lima Koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat yang sudah berkecimpung di bisnis Travel dan angkutan barang sejak tahun 2000.

Bermodalkan kerja keras, ketulusan dan keinginan untuk membuka lapangan pekerjaan serta niat untuk mensejahterakan anak Yatim dan kaum dhuafa, maka pada pertengahan 2008, PT. Indah Logistik melebarkan sayap dengan membuka cabang di Jakarta.

Perkembangan Perusahaan selanjutnya meningkat dengan pesat, dimana sampai dengan pertengahan 2016, kami sudah memiliki 9 anak perusahaan yang seluruhnya bergerak di Jasa Pengiriman Barang dan *e commerce* (www.Yesonlineshops.com). Saat ini kami sudah melayani pengiriman barang dengan tujuan hampir ke seluruh Indonesia. Pertimbangan efektif dan efisien, membuat manajemen memutuskan untuk membuka Kantor Cabang di seluruh Indonesia, sehingga saat ini jumlah Kantor Cabang kami sudah mencapai 256 cabang

Peningkatan jumlah Kantor Cabang tentunya juga harus diimbangi dengan hadirnya tenaga kerja yang Profesional, Terampil dan Berdedikasi tinggi, oleh karenanya manajemen memutuskan untuk memperkerjakan beberapa profesional yang berpengalaman dalam bidangnya masing-masing, dimana saat ini jumlah karyawan mencapai 2.500 orang dengan didukung +/- 1.200 kendaraan operasional.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

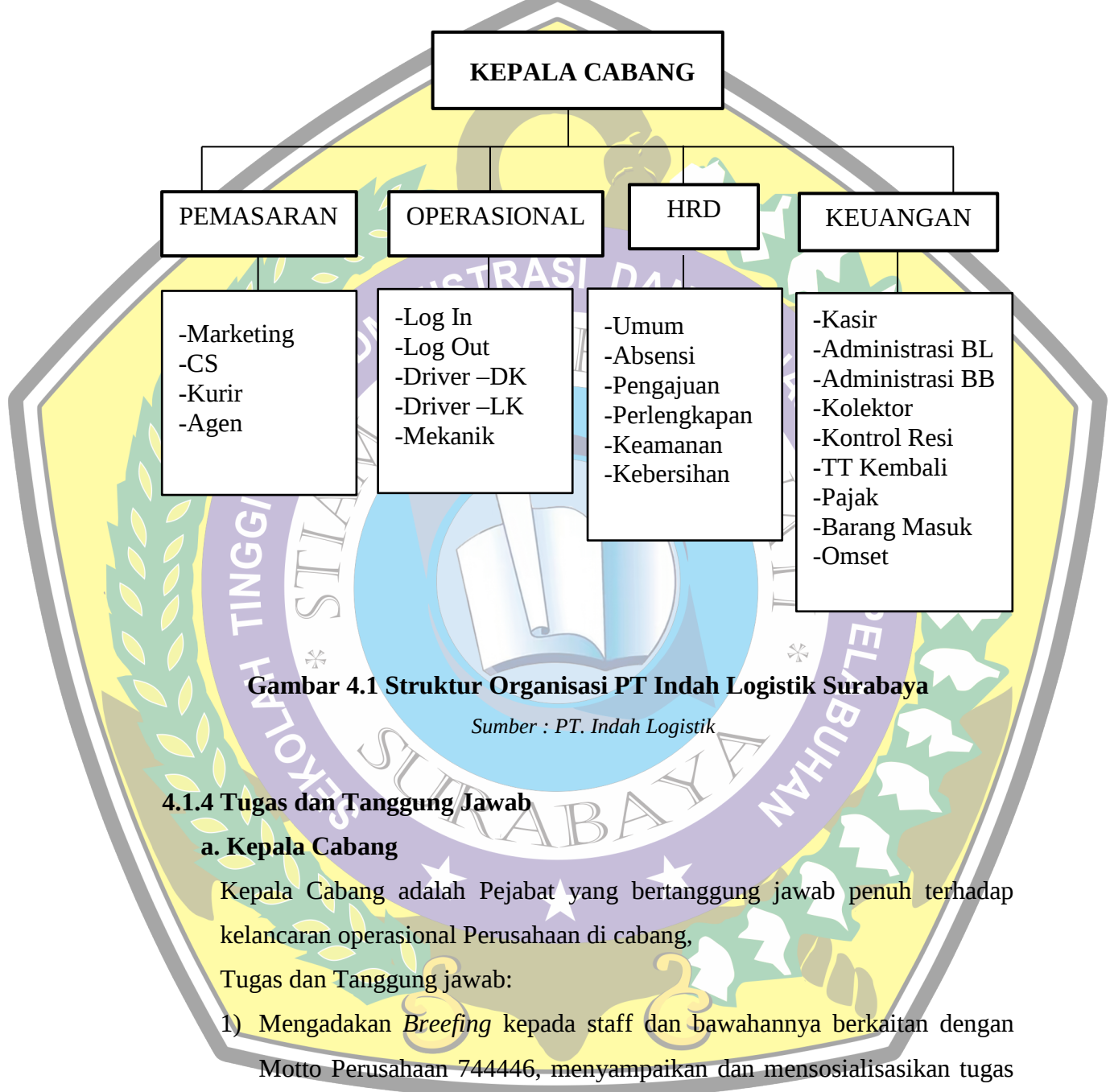
Memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan / *cargo* dengan manajemen resiko yang handal, terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat di seluruh indonesia, serta mensejahterakan masyarakat kurang mampu.

b. Misi

- 1) Menyediakan produk jasa angkutan / titipan ke seluruh pelosok tanah air dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan usaha yang menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi komunitas perusahaan untuk berkontribusi secara maksimal demi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.
- 3) Menjalankan bisnis cargo / jasa titipan dan manajemen resiko secara etikal untuk meningkatkan nilai pemegang saham secara maksimal.
- 4) Berperan serta dalam usaha pengembangan ekonomi nasional.
- 5) Berusaha dan bekerja dengan semangat bertumbuh kembang bersama pelanggan dan peningkatan modal untuk kepentingan pemegang saham.
- 6) Turut serta membantu pemerintah dalam mengurangi kemiskinan dengan memberi santunan kepada anak yatim piatu dan kaum dhuafa.
- 7) Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas, terutama masyarakat menengah kebawah dengan penghasilan minimal sesuai ketentuan pemerintah.
- 8) Membantu pemerintah dalam peningkatan ekonomi rakyat dengan pendistribusian barang 2 kebutuhan rakyat sampai ke pelosok tanah air dengan harga yang terjangkau.

4.1.3 Gambaran Struktur Organisasi

PT. INDAH LOGISTIK SURABAYA



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Indah Logistik Surabaya

Sumber : PT. Indah Logistik

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

a. Kepala Cabang

Kepala Cabang adalah Pejabat yang bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran operasional Perusahaan di cabang,

Tugas dan Tanggung jawab:

- 1) Mengadakan *Breefing* kepada staff dan bawahannya berkaitan dengan Motto Perusahaan 744446, menyampaikan dan mensosialisasikan tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan dan membahas mengenai *jobdesc* masing-masing karyawan di unit / bagian masing-masing serta menyampaikan pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan

Peraturan Perusahaan (PP) serta segala progress kerja serta melaporkannya atasan dalam ini kepada GM.

- 2) Mengatur dan mengintruksikan Supir/Kurir mengenai pelaksanaan pengantaran dan penjemputan barang/dokumen Pelanggan.
- 3) Mengatur dan mengarahkan seluruh staff dan karyawan dibawah supervisinya: (CS, DE, Kasir, *Marketing*, Operasional, Keuangan Cabang).
- 4) Mengatur dan mengarahkan Supir Luar Kota berkaitan pemberangkatan dan kedatangan mobil operasional cabang.
- 5) Mengatur dan mengarahkan Kurir /CS/Agen untuk melayani *Costumer* dan penjemputan, dan pembuatan Resi dan *Manifest*.
- 6) Mengatur dan mengarahkan mekanik dan Supir untuk perawatan kendaraan operasional perusahaan.
- 7) Membuat laporan secara berkala baik mingguan, maupun bulanan kepada koordinator wilayah dan *General Manager*.
- 8) Bertanggung jawab penuh jika terbukti melakukan penyalahgunaan wewenang/jabatan yang merugikan perusahaan baik masalah keuangan maupun asset perusahaan yang digunakan untuk kepentingan pribadi maupun kelompok dan siap diberikan sanksi yang tetap mengacu kepada Peraturan Perusahaan (PP) dan SOP bersedia diberhentikan secara tidak hormat dan dilanjutkan ke proses hukum yang berlaku.
- 9) Berusaha untuk terus berusaha meningkatkan produktifksi cabang dengan bertambah pelanggan/*customer* baru melalui pelayanan yang prima.
- 10) Sesuai dengan Surat Keputusan, kepala Cabang harus memenuhi target omset sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

b. Staff Marketing

- 1) Tugas Pokok Marketing :
 - a) Mencari pelanggan baru, melakukan proses penawaran jasa melalui pengiriman/pengantaran melalui darat, laut dan udara kepada pelanggan.

- b) Berkoordinasi dengan Supir/Kurir dalam hal penjemputan barang (*pick-up*) atau pengantaran barang pelanggan.
- c) Secara terus menerus meningkatkan omset cabang dan Agen Perusahaan dengan melalui Perjanjian Kerjasama (PKS).
- d) Membuat dan mengupdate dan merieview, PKS/MOU dengan Pelanggan.

2) Tugas Tambahan Marketing :

- a) Memberikan laporan kunjungan ke *Customer* kepada Branch Manager.
- b) Memeriksa laporan kunjungan staff marketing secara berkala untuk memantau perkembangan omset di tiap-tiap Cabang dan Agen-agen Perusahaan.
- c) Menindak lanjut/*follow up* dengan menelpon data dari hasil kunjungan Pelanggan.
- d) Melakukan kunjungan berkala kepada Pelanggan yang sudah menjadi *Costumer Tetap* Perusahaan dalam rangka menjaga hubungan baik.

c. Kepala Unit Keuangan

- 1) Cabang asal mengirimkan STT dan kembalikan dari cabang tujuan.
- 2) Cabang asal menerima STT kembali dari cabang tujuan.
- 3) Melakukan kontrol terhadap transaksi tunai dan kasir.
- 4) Pencocokkan setoran transaksi harian dalam sistem pada menu Laporan Operasional.
- 5) Transaksi BL, Resi kembali berikut monitoring pembayaran *invoice*.
- 6) Melakukan kontrol terhadap pertanggung jawaban biaya operasional dan alur kas kecuali staff keuangan.

d. Staff Keuangan

- 1) Melaksanakan pencatatan pengeluaran biaya operasional dan biaya kegiatan pengantaran dan penjemputan barang.
- 2) Cabang asal mengirimkan STT dan kembalikan dari cabang tujuan.
- 3) Cabang asal menerima STI kembali dari cabang tujuan.
- 4) Bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil.

- 5) Menerima STT dari cabang melalui Kurir untuk diinput ke dalam SIG.
- 6) Bertanggung jawab kepada *Supervisor/Finance Manager*.

e. Kepala Unit Operasional

Memonitoring Logistik *Outbond*/Pemberangkatan/Barang Kiriman Keluar

- 1) Menerima barang kiriman masuk dari Kurir, Agen, CS, barang kiriman transit dan kiriman lainnya.
- 2) Mengalokasikan, memisahkan dan menyusun barang kiriman sesuai dengan :
 - a) Barang kiriman sendiri sesuai ke cabang tujuan.
 - b) Barang kiriman transit ke cabang lain.
 - c) Barang kiriman lainnya (barang kiriman layanan lain).
- 3) Barang kiriman yang ada di mobil kurir/agen diturunkan/diletakkan di depan pintu mobil untuk diperiksa ulang/cheker oleh bagian logistik, selanjutnya bagian logistik menyusun barang kiriman sesuai tujuannya di gudang.
- 4) Memonitor petugas logistik menyiapkan barang kiriman keluar/ siap berangkat dan pastikan sebelum dinaikkan ke atas mobil, bagian logistik melakukan checker barang kiriman yang akan diberangkatkan di depan mobil lintas, kemudian menaikkan ke atas mobil dengan disaksikan supir mobil.
- 5) Memonitor barang kiriman sesuai resi, logistik menyerahkan Resi barang kiriman ke *data entry*.
- 6) Memastikan petugas *data entry* memasukkan pada sistem.
- 7) Memastikan *data entry* memasukkan nomor resi ke dalam sisten (SIG) untuk *manifest* pemberangkatan dengan mencatat :
 - a) Nama Supir
 - b) Nomer polisi
 - c) Nama Perusahaan
 - d) Nama Layanan
 - e) Asal
 - f) Tujuan

- 8) *Manifest* pemberangkatan telah terbit, maka status barang kiriman akan terupdate di website www.indahonline.com “Barang Kiriman berangkat”.

f. Operasional Cabang

- 1) Melakukan perhitungan kebutuhan Resi manual yang disesuaikan dengan jumlah kebutuhan Kurir dan Agen.
- 2) Mengajukan Internal Memo kepada Keuangan pusat, untuk permintaan Resi Manual.
- 3) Resi manual yang sudah didapat dari purchasing, sebelum di distribusikan lakukan input nomor Resi Manual sesuai dengan jumlah dan nomor yang di distribusikan ke Kurir dan Agen untuk registrasi nomor Resi Manual yang beredar. Seperti dibawah ini :
- 4) Serah terima Resi Manual yang akan distribusi Keuangan Cabang ke Kurir/Pelanggan *customer service*/Agen coveran dicatat dan dibuatkan Log Book Resi Manual.
- 5) Pengawasan terhadap penggunaan Resi manual yang telah di distribusikan ke Kurir/Pelanggan *customer Service*/Agen, Keuangan cabang dapat dilihat pada menu laporan harian – Distribusi Resi Manual Cabang. Seperti dibawah ini :
- 6) Resi Manual yang digunakan transaksi oleh Kuris/Pelanggan *Customer service*/Agen hanya Resi Manual yang sudah ter-registrasi di SIG dan tidak dapat dipinjamkan/dipindahkan tangan.

g. Kurir/Agen/Customer service (Transaksi Resi Manual)

- 1) Kurir dan Agen melakukan transaksi dari pelanggan dengan melakukan pencatatan pada Resi Manual.
- 2) Jenis transaksi yang dapat dilakukan yaitu : Tunai dan BB.
- 3) Untuk transaksi BL, Kurir dan Agen akan diteruskan ke Cabang.
- 4) Kurir/Agen tidak diperbolehkan melakukan transaksi BL yang tidak sesuai dengan Resi Manual anak Perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak sesuai MOU.
- 5) *Customer Service* Cabang & Converan/Agen melakukan transaksi dengan pelanggan menggunakan Resi Sistem.

- 6) *Customer Service* wajib menginput data transaksi pelanggan/entry data penjualan dari kurir.
- 7) *Customer Service* melakukan transaksi dengan menggunakan Resi sistem.
- 8) *Customer Service* melakukan peng-inputan Data Resi sistem ke dalam SIG.
- 9) Sebelum cetak Resi Sistem check kembali data input dan dibacakan kepada pelanggan, karena di dalam SIG tidak ada pengeditan/pembatalan Resi.
- 10) Apabila terjadi kesalahan dalam penginputan, maka CS wajib mengisi Form Revisi Resi yang ditanda tangani oleh Kepala cabang/ Kepala Operasional kemudian diserahkan ke bagian keuangan.

h. Staff Operasional

- 1) Menerima barang kiriman masuk dari Kurir / Agen / *Customer Service* / Coveran / Barang kiriman Transit / Barang kiriman lain (layanan perusahaan lain).
- 2) Mengalokasikan, memisahkan dan menyusun barang kiriman sesuai dengan :
 - a) Barang kiriman sendiri sesuai cabang tujuan
 - b) Barang kiriman transit ke cabang lain
 - c) Barang kiriman lain (Barang kiriman layanan lain)
- 3). Bagian logistik menyiapkan barang kiriman keluar/siap berangkat dan pastikan sebelum dinaikkan ke atas mobil, bagian logistik melakukan *Checker* Barang kiriman yang akan di berangkatkan di depan pintu mobil lintas, kemudian dinaikkan ke atas mobil dengan disaksikan supir mobil.
- 4). Setelah barang kiriman dinaikkan sesuai resi, logistik menyerahkan Resi barang kiriman ke data entry.
- 5). petugas data entry memasukkan Nomor Resi ke sistem untuk mencetak manifest pemberangkatan.

i. Staff Sumber Daya Manusia

- 1) Staff SDM bertugas mengelola berbagai macam urusan administrasi karyawan.

- 2) Staff SDM membantu memperlancar berjalannya rekrutmen dan hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab dalam pengurus pengajuan pinjaman karyawan, absensi karyawan, proses pencatatan cuti tahunan karyawan.
- 4) Bertanggung jawab atas pengganjian dan *employee database* karyawan (personal file).
- 5) Membantu proses penerimaan karyawan dan berkoordinasi dengan manager rekrutmen.
- 6) Mempersiapkan penawaran kerja, kontrak kerja, surat pernyataan untuk karyawan baru.
- 7) Melakukan penyusunan pada absensi atau daftar hadir karyawan kaitannya dengan point (d) diatas.
- 8) Menyiapkan *Internal Memorandum* (IM) dan surat menyurat keluar dan mencatat berbagai internal dan surat keluar.
- 9) Menyiapkan kebutuhan ATK dan sarana penunjang lainnya yang diperlukan HRD.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 55 responden karyawan di PT Indah Logistik Cabang Surabaya, dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	34	62%

2	Perempuan	21	38%
Total		55	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (62%) dan sisanya adalah perempuan yaitu sebanyak 21 orang (38%).

4.2.2 Klasifikasi Responden Menurut Umur

Berdasarkan tingkat umurnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Menurut Umur

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30 tahun	22	40%
2.	30 – 40 tahun	23	42%
3	40 – 50 tahun	5	9%
4	50 tahun ke atas	5	9%
Total		55	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan usia dapat diketahui jumlah karyawan PT. Indah Logistik yang berusia 20-30 tahun sebanyak 22 orang dengan jumlah presentase sebesar 40%, yang berumur 30-40 tahun sebanyak 23 orang dengan jumlah presentase sebesar 42%, yang berumur 40-50 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah presentase sebesar 9 %, dan yang berumur 50 tahun ke atas sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

karyawan PT. Indah Logistik Cabang Surabaya lebih banyak yang berusia 30-40 tahun.

4.2.3 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikannya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	23	42%
2	Diploma	13	24%
3	Sarjana	19	34%
	Total	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 34%, diploma sebanyak 13 orang dengan jumlah presentase sebesar 24%, dan SMA/SMK sebanyak 23 orang dengan jumlah presentase sebesar 42%. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan, lebih banyak lulusan SMA dari pada tingkat pendidikan lainnya yang ada pada tabel diatas.

4.3 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 55 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penggambaran data kuesioner dalam bentuk frekuensi jumlah responden yang memberikan penilaian atas pernyataan yang disampaikan. Deskriptif data masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel-tabel sesuai variabel.

4.3.1.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Variabel lingkungan kerja fisik di ukur dengan menggunakan 7 pernyataan, hasil penelitian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tempat kerja yang bersih dan tidak berdebu	23	32	0	0	0	55
		42%	58%	0%	0%	0%	100%
2	Pencahayaannya pada ruang kerja di perusahaan ini terang	25	28	2	0	0	55
		45%	51%	4%	0%	0%	100%
3	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	18	37	0	0	0	55
		33%	67%	0%	0%	0%	100%
4	Dekorasi pada ruangan tertata dengan baik dan nyaman	22	31	2	0	0	55
		40%	56%	4%	0%	0%	100%
5	Temperatur atau suhu	15	39	1	0	0	55

	udara di ruangan kerja ideal	27%	71%	2%	0%	0%	100%
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan	18	35	2	0	0	55
	pegawainya dalam bekerja	33%	64%	3%	0%	0%	100%
7	Tingkat kebisingan dalam bekerja	23	31	1	0	0	55
	mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya	42%	56%	2%	0%	0%	100%

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23 (2019)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 58%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 51%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 67%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 56%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 71%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 64%, dan untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 56%.

4.3.1.2 Variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X₂)

Variabel lingkungan kerja nonfisik diukur dengan menggunakan 4 pernyataan, hasil penelitian responden terhadap variabel lingkungan kerja nonfisik (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel
Lingkungan Kerja NonFisik (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	9	43	3	0	0	55
		16%	78%	6%	0%	0%	100%
2	Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar	13	41	1	0	0	55
		24%	74%	2%	0%	0%	100%
3	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik	15	36	4	0	0	55
		27%	66%	7%	0%	0%	100%
4	Hubungan komunikasi dengan rekan kerja jarang terhambat	23	30	2	0	0	55
		42%	54%	4%	0%	0%	100%

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Dari Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja nonfisik (X₂) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 78%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 74%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 66%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 54%.

4.3.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 6 pernyataan, hasil penelitian responden terhadap variabel kinerja karyawan(Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah pekerjaan yang diberikan	29	26	0	0	0	55
		53%	47%	0%	0%	0%	100%
2	Memiliki target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode?	32	22	1	0	0	55
		58%	40%	2%	0%	0%	100%
3	Dapat menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti	28	25	2	0	0	55
		51%	45%	4%	0%	0%	100%
4	Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan	26	29	0	0	0	55
		47%	53%	0%	0%	0%	100%
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	24	29	2	0	0	55
		44%	53%	3%	0%	0%	100%
6	Sering menunda-nunda pekerjaan yang dibebankan/diberikan oleh pimpinan	27	28	0	0	0	55
		49%	51%	0%	0%	0%	100%

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagian besar menjawab sangat setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 53%, untuk pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 58%, untuk pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 51%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 47%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 44%, dan untuk pernyataan 6 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 49%.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuisioner sebanyak 55 kepada responden, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan dapat dilihat sebagai berikut :

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.729	0.2656	Valid
X _{1.2}	0.782	0.2656	Valid
X _{1.3}	0.647	0.2656	Valid
X _{1.4}	0.684	0.2656	Valid
X _{1.5}	0.637	0.2656	Valid
X _{1.6}	0.782	0.2656	Valid
X _{1.7}	0.551	0.2656	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 7 item pernyataan. Korelasi item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil pengujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.592	0,2656	Valid

X _{2.2}	0.576	0,2656	Valid
X _{2.3}	0.603	0,2656	Valid
X _{2.4}	0.702	0,2656	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Variabel lingkungan kerja nonfisik terdiri dari 4 pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja nonfisik dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.708	0,2656	Valid
Y.2	0.652	0,2656	Valid
Y.3	0.590	0,2656	Valid
Y.4	0.705	0,2656	Valid
Y.5	0.701	0,2656	Valid
Y.6	0.670	0,2656	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan

pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1.2 Uji Reabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Malhotra, 2012). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang di teliti dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0.814	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja NonFisik (X_2)	0.463	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.753	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

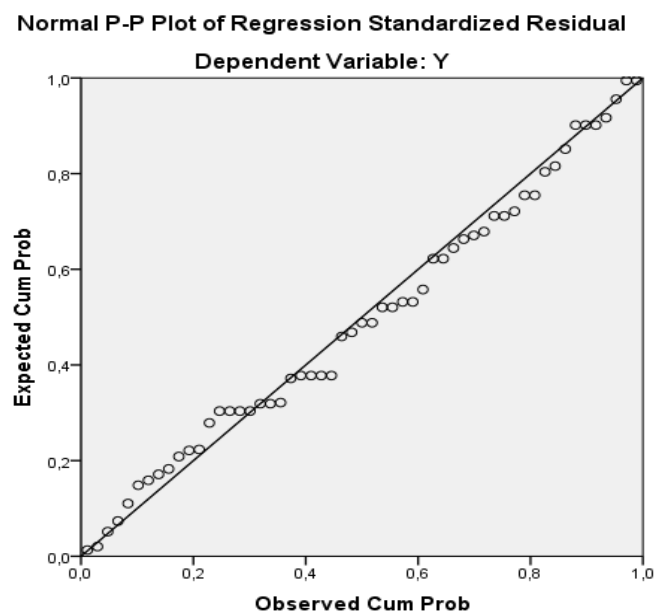
Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja nonfisik (X_2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan agar model regresi yang dihasilkan benar-benar memenuhi persyaratan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak di pakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

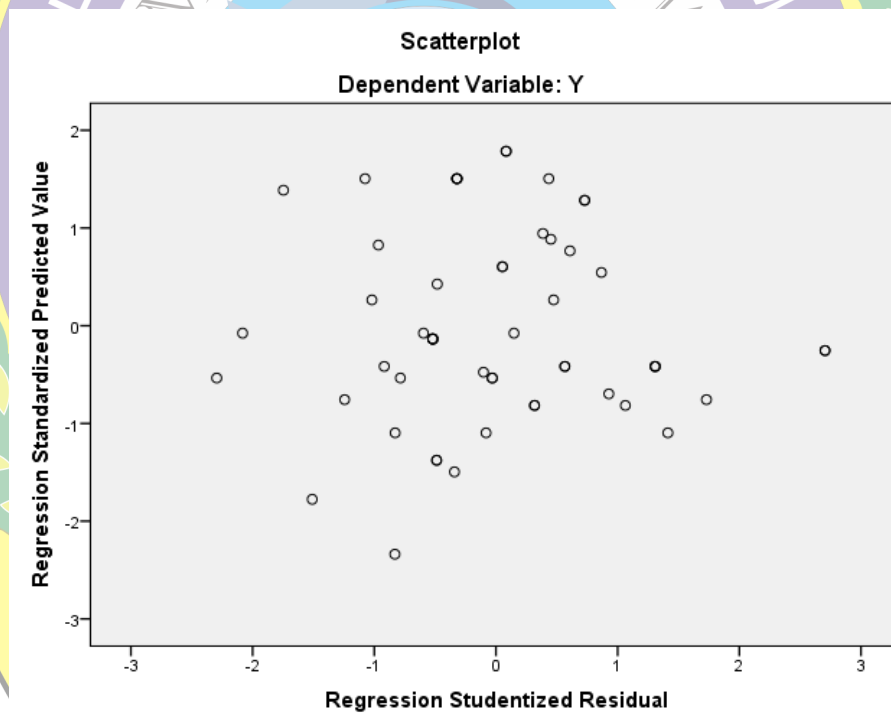
Dari uji ini diketahui bahwa data yang digunakan telah normal, cara mengetahui data sudah memenuhi syarat normalitas atau tidak adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik.

Pada gambar 4.2 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari

garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah data, dapat dilakukan dengan beberapa metode. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output.



Gambar 4.3

Hasil Uji Scatterplot

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Berdasarkan output scatterplot diatas, *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0.942	1.062	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂ *	0.942	1.062	* Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0.477	0,05	Linier
Lingkungan Kerja Non fisik (X ₂)	0.178	0,05	Linier

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X₁), dan lingkungan kerja nonfisik (X₂) masing-masing terdapat hubungan linier dengan kinerja karyawan (Y).

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,863	3,022		,617	,540
X1	,564	,076	,663	7,383	,000
X2	,466	,151	,276	3,077	,003

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.863 + 0.564 X_1 + 0.466 X_2 + e$$

Keterangan:

- X_1 : Lingkungan kerja fisik
 β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1
 X_2 : Lingkungan kerja nonfisik
 β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2
 Y : Kinerja Karyawan
 e : Residual Error

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Apabila nilai variabel yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1.863 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1.863
- Nilai koefisien lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,564 menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,564.
- Nilai koefisien lingkungan kerja nonfisik (X_2) sebesar 0,466 menunjukkan apabila lingkungan kerja nonfisik meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,466.

1. Pengujian Hipotesis

1). Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, maka diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) dengan t_{hitung} sebesar $7,383 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,665$, dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) sebesar $3,077 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,665$, dengan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

2). Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14

Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,597	2	74,299	39,784	,000 ^b
	Residual	97,112	52	1,868		
	Total	245,709	54			

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

(Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} 39,784 lebih besar dari F_{tabel} 3,18 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05. itu artinya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

2. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.590	1,367

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Dari tabel 4.15 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.778 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik adalah cukup kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.590 atau sebesar 59%. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik sebesar 59%. Dan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak diteliti

3. Variabel Yang Memiliki Hubungan Lebih Dominan

Variabel yang memiliki hubungan paling dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.16
Nilai Koefisien Beta

Variabel	Standardized Coefficients (β)
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.663
Lingkungan Kerja NonFisik (X2)	0.276

Sumber: data diolah dengan SPSS 23 (2019)

Dari tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.663 Artinya variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (X₁).

Karena penelitian lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti Kebersihan, penerangan, tata warna, dekorasi, sirkulasi udara, suara bising, keamanan, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal lingkungan kerja fisik karyawan kantor sangat berpengaruh paling dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja nonfisik karena lingkungan fisik berkaitan dengan aktivitas sehari-hari, berbeda dengan lingkungan kerja nonfisik bahwasannya dalam sehari-hari belum tentu karyawan di PT. Indah Logistik berinteraksi langsung dengan atasan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang dikutip oleh Garnida (2013) yang mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dikantor.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik. Terbukti dengan t hitung sebesar $7,383 > t$ tabel sebesar $2,00665$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja fisik untuk menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Salah satunya lingkungan kerja fisik, jika lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila memenuhi indikator yang ditentukan. Indikator tersebut adalah kebersihan, penerangan, tata warna, dekorasi, sirkulasi, suara bising, keamanan. Kebersihan dapat dilihat dari seberapa bersih lingkungan kerja dikantor, penerangan dapat dilihat dari seberapa terang cahaya yang ada didalam ruangan, tata warna dapat dilihat dari menarik tidaknya penggunaan warna dalam ruangan, dekorasi dapat dilihat dari seberapa baik ruangan tertata dengan nyaman, sirkulasi dapat dilihat dari seberapa baik suhu udara kerja yang ideal, suara bising dapat dilihat dari seberapa bising kebisingan yang dapat mempengaruhi fokus dan kinerja dikantor, keamanan dapat dilihat dari seberapa aman tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja fisik di PT. Indah Logistik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik di kantor selalu ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal

ini sesuai dengan yang ada dilapangan di PT Indah Logistik sangat menjaga lingkungan yang ada disekitar fisik.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu dari Mashul Akbar Sukanto (2013) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Mahabatul Lena (2017) yang tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai diketahui nilai signifikan $> \alpha 0,05$ karena kebisingan, suhu, mutu udara, penerangan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, meski ada gangguan dengan suhu, udara maupun penerangan, para pegawai tetap dapat bekerja secara efektif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja NonFisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan thitung sebesar $3,077 > t$ tabel sebesar $2,0065$, dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0.05$.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik pula terutama lingkungan kerja nonfisik untuk menunjang kelancaran dalam kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nonfisik baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hubungan antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila hubungan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian dilapangan dilingkungan kerja non fisik PT Indah Logistik terjalin komunikasi yang cukup baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Virgiyanti (2018) lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja nonfisik maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono (2014) diketahui nilai $\alpha 0,081 > 0,05$ bahwa lingkungan kerja nonfisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja NonFisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari seberapa baik perusahaan mengupayakan menciptakan lingkungan fisik yang baik, sehingga karyawan akan bekerja lebih fokus dan tenang maka akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik di kantor maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Eldaa Cintia (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan nilai koefisien beta yaitu 0,663 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Indah Logistik, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan T_{hitung} sebesar 7,383 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,665 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan perusahaan juga akan semakin meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan T_{hitung} 3,077 lebih besar dari T_{tabel} 2,665 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik lingkungan kerja nonfisik perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan F_{hitung} 39,784 lebih besar dari F_{tabel} 3,18 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik maka kinerja karyawan perusahaan akan semakin meningkat. Variabel yang mempunyai hubungan paling dominan dalam kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X_1). Dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,663. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik yang selalu ditingkatkan akan semakin baik dapat menjadikan kinerja karyawan akan semakin meningkat

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

a. Bagi PT. Indah Logistik

1. Diharapkan atasan PT. Indah Logistik memperhatikan dan lebih menjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan agar komunikasi terjalin dengan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberian informasi mengenai pekerjaan.
2. Sehubungan dengan lingkungan kerja fisik diharapkan perusahaan meningkatkan kualitas yang telah dimiliki saat ini agar dapat memaksimalkan kinerja dalam perusahaan.
3. Tetap konsisten dalam memantau masalah yang terjadi disekitar lingkungan kerja karyawan, memberikan peringatan berupa teguran kepada salah satu karyawan yang kerap kali tidak bisa bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembandingan, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principle of Human Resource Management*, 15 th ed. Mason, OH: South Western Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja*. Tarakanita.
- Laksmi Riani. 2013. *Asri Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today* (10 dition). New York : Pearson.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sofyandi, Herman, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.

Soetjipto, Budi W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pradana Media Group.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta : Andi.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Situs Online *

https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/07/25-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli.html#Mangkunegara_20022

Diakses 10 Mei 2019

<http://www.infodanpengertian.com/2016/01/pengertian-lingkungan-kerja-menurut.html> Diakses 15 Mei 2019



LAMPIRAN 1 : Surat Konfirmasi Kegiatan Ijin Penelitian

Nomor : 001/IL-SUB/HRD/VII/2019
Perihal : Konfirmasi Kegiatan Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Nugroho Dwi Priyohadi, S.Pd, M.Sc

Ketua STIAMAK BARUNAWATI

Surabaya

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : SKL/104/STIAMAK/VII/2019 Tanggal 3 Mei 2019 Perihal Permohonan Ijin Kegiatan Penelitian kepada Mahasiswa :

Nama : Inthan Megawati Putri

NIM : 151011251

Judul : " Analisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan."

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surabaya, 6 Mei 2019

PT. INDAH LOGISTIK Cabang Surabaya


PT. INDAH LOGISTIK CARGO
JL. KEMERAN 464 SURABAYA
T. 031-92328966

HRD

JASA PENGIRIMAN EXPRESS - PAKET - DOKUMEN - BARANG - DOMESTIK & INTERNASIONAL

PT. INDAH LOGISTIK

Kantor Pusat: Jl. Supriyadi/TB. Simatupang No. 7A Pasar Rebo - Jakarta Timur - Telp. (021) 87780000 Fax. (021) 87781010
Kantor Pusat Operasional : Jl. Tanah Merdeka No. 165 AA - Jakarta Timur - Telp. (021) 87786739 Fax. (021) 87786707

LAMPIRAN 2 : Kuisisioner**KUISISIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Indah Logistik

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang skripsi yang berjudul ‘ **Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan** ‘ disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Surabaya, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner ini, karena sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Inthan Megawati Putri

NPM : 151011251

DAFTAR PERNYATAAN

A. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kerja yang bersih dan tidak berdebu					
2	Pencahayaan pada ruang kerja di perusahaan ini terang					
3	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
4	Dekorasi pada ruangan tertata dengan baik dan nyaman					
5	Temperatur atau suhu udara di ruangan kerja ideal					
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					

7	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
---	---	--	--	--	--	--

B. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X₂)

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
2	Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar					
3	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik					
4	Hubungan komunikasi dengan rekan kerja jarang terhambat					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah pekerjaan yang diberikan					
2	Mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode?					
3	Dapat menyelesaikan tugas dengan rapi dan teliti					
4	Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan					
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Sering menunda-nunda pekerjaan yang dibebankan/diberikan oleh pimpinan					

LAMPIRAN 3 : Hasil Olahan Data Kuisisioner

NO	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)								LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)					KINERJA KARYAWAN (Y)							
				1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	1	2	3	4	TOTAL	1	2	3	4	5	6	TOTAL	
1	25	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	18	4	4	4	5	4	4	25	
2	40	LAKI-LAKI	SMA	4	5	5	4	5	4	4	31	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	26	
3	39	LAKI-LAKI	SMA	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26	
4	28	PEREMPUAN	S1	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	4	28	
5	37	LAKI-LAKI	SMP	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25	
6	45	PEREMPUAN	S1	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
7	35	LAKI-LAKI	SMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	
8	35	PEREMPUAN	DIPLOMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	5	27	
9	30	LAKI-LAKI	SMA	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	
10	34	LAKI-LAKI	SMA	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	5	29	
11	27	LAKI-LAKI	SMA	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	
12	40	PEREMPUAN	DIPLOMA	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	5	18	5	4	5	5	5	5	29	
13	24	LAKI-LAKI	S1	5	5	5	4	5	4	5	33	3	5	4	4	16	5	5	5	4	4	5	28	
14	31	LAKI-LAKI	SMA	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28	
15	35	LAKI-LAKI	S1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	4	26	
16	35	PEREMPUAN	DIPLOMA	4	4	4	3	4	4	5	28	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	
17	25	LAKI-LAKI	S1	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	4	22	
18	27	LAKI-LAKI	S1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24	
19	22	LAKI-LAKI	SMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	4	26	
20	40	LAKI-LAKI	S1	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	4	27	
21	35	LAKI-LAKI	SMA	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	5	26	
22	29	LAKI-LAKI	DIPLOMA	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	5	16	5	5	5	5	5	5	30	

23	25	LAKI-LAKI	SMA	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	30
24	41	LAKI-LAKI	SMA	5	5	4	5	4	4	5	32	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	27
25	35	LAKI-LAKI	DIPLOMA	5	4	5	4	4	4	4	30	4	3	4	4	15	4	5	5	5	4	4	27
26	28	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	4	27
27	25	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24
28	31	LAKI-LAKI	SMP	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	23
29	27	PEREMPUAN	DIPLOMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	4	25
30	29	PEREMPUAN	SMA	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	5	26
31	32	LAKI-LAKI	S1	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	4	27
32	40	LAKI-LAKI	SMA	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	5	29
33	24	PEREMPUAN	SMA	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	4	18	4	5	4	5	5	5	28
34	26	PEREMPUAN	S1	4	5	4	5	5	5	5	33	5	4	4	4	17	4	5	5	5	5	5	29
35	31	LAKI-LAKI	DIPLOMA	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	4	28
36	27	PEREMPUAN	S1	5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	4	5	18	4	4	5	5	4	5	27
37	32	LAKI-LAKI	SMA	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	5	17	5	4	4	4	5	4	26
38	27	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	4	26
39	29	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
40	35	LAKI-LAKI	SMA	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27
41	40	LAKI-LAKI	SMA	4	5	4	5	4	4	5	31	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	5	29
42	29	PEREMPUAN	S1	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	4	29
43	45	LAKI-LAKI	SMA	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	5	29
44	42	LAKI-LAKI	SMA	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30
45	52	LAKI-LAKI	SMA	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	5	18	5	4	5	5	5	5	29
46	32	PEREMPUAN	DIPLOMA	5	5	5	4	5	4	5	33	3	5	4	4	16	5	5	5	4	4	5	28
47	51	LAKI-LAKI	S1	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	28
48	39	LAKI-LAKI	SMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	4	26

49	42	PEREMPUAN	DIPLOMA	4	4	4	3	4	4	5	28	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30
50	51	LAKI-LAKI	SMA	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	3	4	14	4	4	3	4	3	4	22
51	25	PEREMPUAN	DIPLOMA	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
52	27	PEREMPUAN	S1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	18	5	5	4	4	4	4	26
53	34	LAKI-LAKI	S1	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	3	5	16	4	4	5	5	5	4	27
54	29	LAKI-LAKI	SMA	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	5	26
55	35	PEREMPUAN	DIPLOMA	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	5	16	5	5	5	5	5	5	30



LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,550**	,430**	,444**	,321*	,510**	,266*	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,017	,000	,049	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,550**	1	,446**	,448**	,418**	,570**	,295*	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,001	,000	,029	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,430**	,446**	1	,243	,442**	,423**	,206	,647**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,074	,001	,001	,131	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,444**	,448**	,243	1	,202	,573**	,314*	,684**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,074		,140	,000	,020	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,321*	,418**	,442**	,202	1	,429**	,320*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,001	,140		,001	,017	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,510**	,570**	,423**	,573**	,429**	1	,236	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001		,083	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	,266*	,295*	,206	,314*	,320*	,236	1	,551**
	Sig. (2-tailed)	,049	,029	,131	,020	,017	,083		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

TOTAL Pearson Correlation	,729**	,782**	,647**	,684**	,637**	,782**	,551**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	7

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation		1	,061	,130	,339*	,592**
Sig. (2-tailed)			,659	,343	,011	,000
N		55	55	55	55	55
X2.2 Pearson Correlation		,061	1	,188	,246	,576**
Sig. (2-tailed)		,659		,169	,070	,000
N		55	55	55	55	55
X2.3 Pearson Correlation		,130	,188	1	,107	,603**
Sig. (2-tailed)		,343	,169		,439	,000
N		55	55	55	55	55
X2.4 Pearson Correlation		,339*	,246	,107	1	,702**
Sig. (2-tailed)		,011	,070	,439		,000
N		55	55	55	55	55
TOTAL Pearson Correlation		,592**	,576**	,603**	,702**	1
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	
N		55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,463	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,525**	,211	,386**	,352**	,420**	,708**
	Sig. (2-tailed)		,000	,122	,004	,008	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	,525**	1	,141	,298*	,220	,464**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000		,303	,027	,106	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	,211	,141	1	,302*	,435**	,207	,590**
	Sig. (2-tailed)	,122	,303		,025	,001	,129	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	,386**	,298*	,302*	1	,495**	,381**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,004	,027	,025		,000	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	,352**	,220	,435**	,495**	1	,273*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,008	,106	,001	,000		,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	,420**	,464**	,207	,381**	,273*	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,129	,004	,044		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	,708**	,652**	,590**	,705**	,701**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

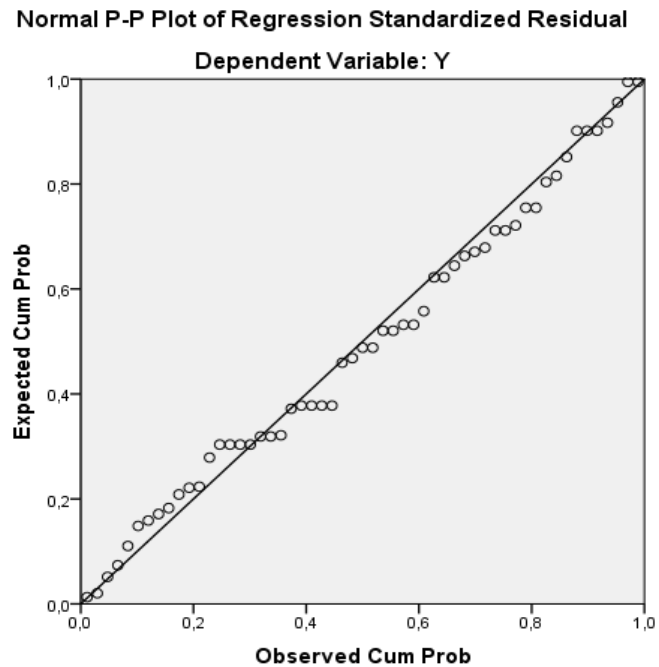
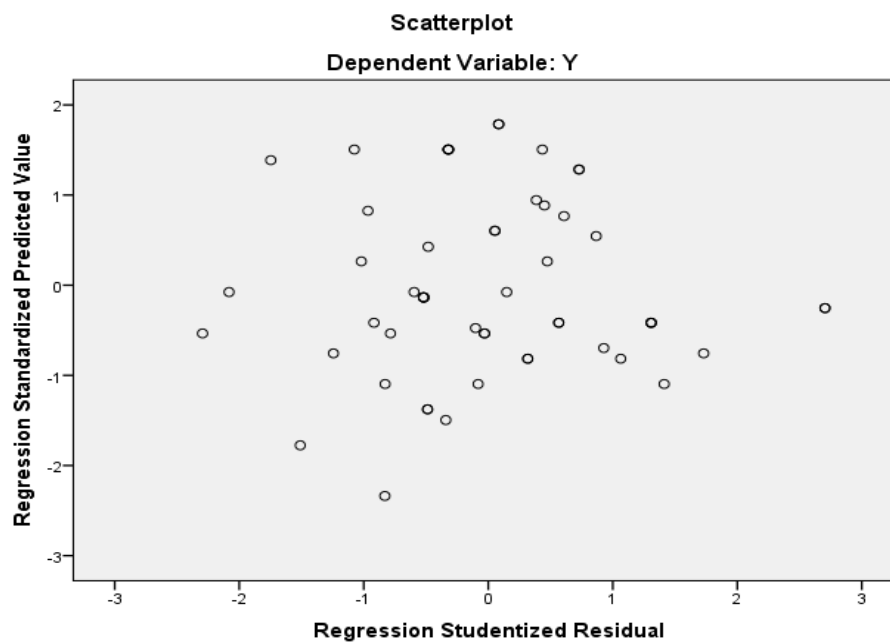
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	6



LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik**UJI NORMALITAS****UJI HETEROSKEDASTISITAS**

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,863	3,022		,617	,540					
X1	,564	,076	,663	7,383	,000	,730	,715	,644	,942	1,062
X2	,466	,151	,276	3,077	,003	,436	,392	,268	,942	1,062

a. Dependent Variable: Y

UJI LINEARITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) -> Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

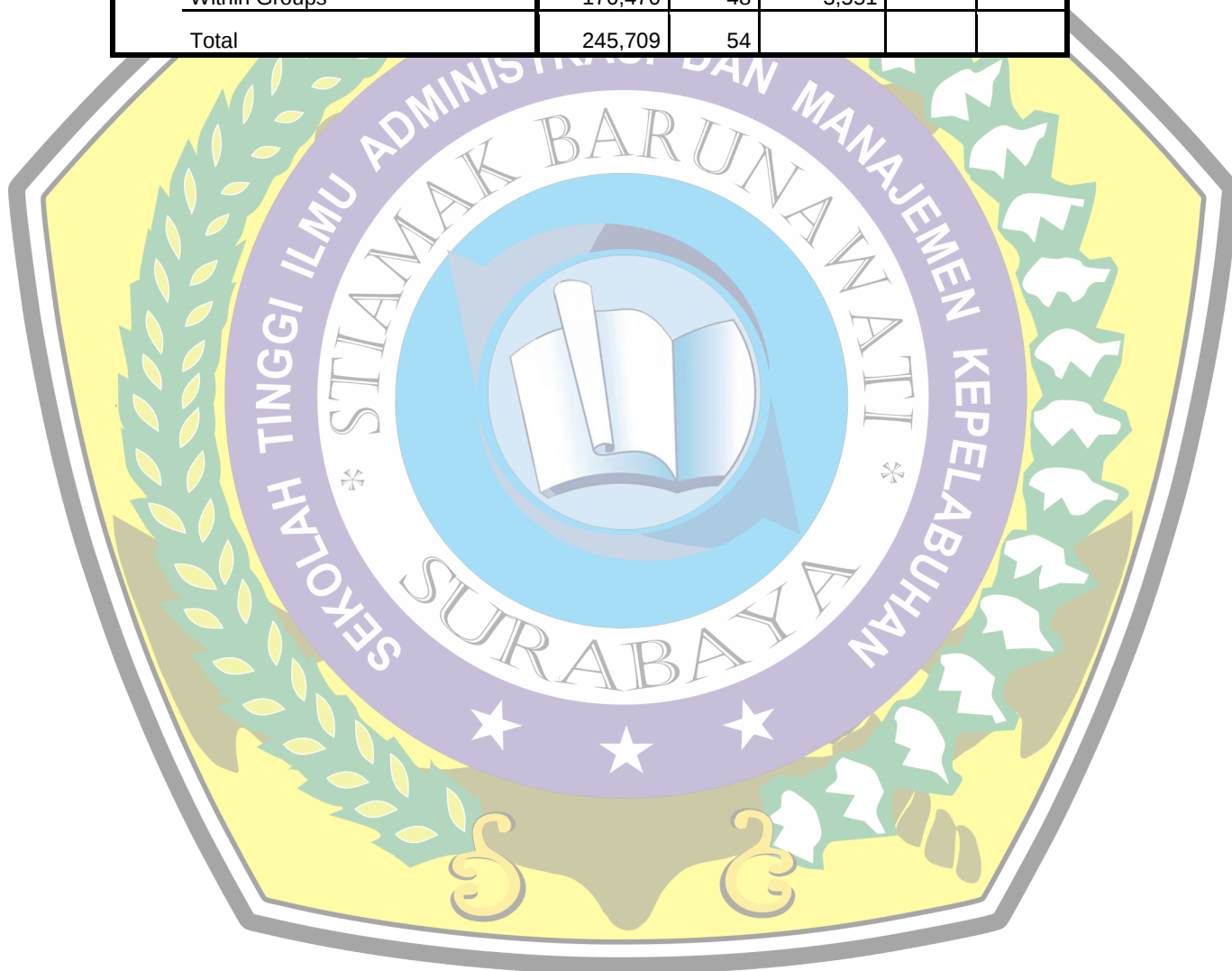
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between Groups	(Combined)	145,442	8	18,180	8,341	,000
X1	Groups	Linearity	130,921	1	130,921	60,063	,000
		Deviation from Linearity	14,521	7	2,074	,952	,477
	Within Groups		100,267	46	2,180		
	Total		245,709	54			

**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y) -> Variabel Lingkungan Kerja
Non Fisik (X₂)**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	75,239	6	12,540	3,531	,006
X2	Groups	Linearity	46,791	1	46,791	13,175	,001
		Deviation from Linearity	28,448	5	5,690	1,602	,178
Within Groups			170,470	48	3,551		
Total			245,709	54			



LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,863	3,022		,617	,540
	X1	,564	,076	,663	7,383	,000
	X2	,466	,151	,276	3,077	,003

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,863	3,022		,617	,540					
X1	,564	,076	,663	7,383	,000	,730	,715	,644	,942	1,062
X2	,466	,151	,276	3,077	,003	,436	,392	,268	,942	1,062

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,597	2	74,299	39,784	,000 ^b
	Residual	97,112	52	1,868		
	Total	245,709	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,590	1,367	2,086

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8 : Lembar Konsultasi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id
 Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2019

Nama : Initha Megawati Putri
 NIM : 15011251
 Tempat Penelitian : PT. Indah Jati Perkasa Cabang Surabaya
 Judul : Analisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan

Pembimbing 1 : Juli Prastopriani, S.Sos, MM
 Pembimbing 2 : Nur Widayawati, S.GI, SE, M.GM

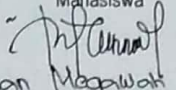
No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	2/5/2019	Pengisian Jadwal	
2.	10/5/2019	Bimbingan Bab I	
3.	17/5/2019	Bimbingan Bab II	
4.	18/5/2019	Revisi kesimpulan masalah dan kutipan teori (win 2009)	
5.	20/6/2019	Bimbingan Bab III	
6.	13/7/2019	Bimbingan Bab IV Revisi Pembahasan	
7.	18/7/2019	Bimbingan Bab IV Revisi Penulisan, Pembahasan Revisi kesimpulan	

Mengesahui,
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis


SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya,2019

Mahasiswa


Initha Megawati Putri
 NIM : 15011251

LAMPIRAN 9 : Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 –40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

LAMPIRAN 10 : Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk Penye- but (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

LAMPIRAN 11 : Tabel Pearson Product Moment

Tabel Pearson Product Moment untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

