

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda

Aan Supriadi^{1*}, Vera Anita²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Email: Aansupriadi15@gmail.com

Diterima : 23/07/19

Direvisi : 28/08/19

Diterbitkan : 31/08/20

Abstrak

Tujuan Studi: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar peran lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone di Samarinda, untuk hasil data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner untuk karyawan perusahaan sebanyak 200 orang yang menjadi responden penelitian.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dibantu dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 24.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 4,634 + 0,712 X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,868, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,754. Artinya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75%, sedangkan sisanya sekitar 25% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Lingkungan kerja non fisik pada sebuah perusahaan juga harus diperhatikan karena berpengaruh terhadap fisik karyawan, yaitu seperti kelancaran proses kerja, dan sebagai penentuan kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study was to determine how much the role of the physical work environment on employee performance at PT. Salim Surya phone in Samarinda. The research data was obtained based on the results of a questionnaire of 200 employees who were respondents.

Methodology: The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through *google form*, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 24 application.

Results: So that $Y = 4,634 + 0,712 X$ is obtained. From the results of these calculations the beta value is 0.868, and it can be said that the physical work environment has a significant effect on the performance of employees at PT. Salim Surya Phone. With the acquisition of determination coefficient (R^2) of 0.754. This means that the physical work environment affects employee performance by 75%, while the remaining about 25% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: Physical Work Environment must be considered in a company because it affects the physical employee, especially in the smooth work process, and the performance of employees in a company.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dalam suatu tempat perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melangsungkan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lingkungan kerja terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tercapai apabila seorang manager dapat memperhatikan kepuasan kerja dari seluruh karyawan dapat mencapai apa yang diharapkan perusahaan sebagai imbalan atas usahanya didalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan tempat kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik, misalnya seperti hubungan antara sesama rekan kerja sangat dibutuhkan, karena semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan baik sesama rekan kerja yang ada di dalam perusahaan, salah satu lingkungan non fisik dalam sebuah perusahaan yaitu hubungan antar karyawan, dikatakan sebagai lingkungan non fisik maksudnya adalah karena dapat mempengaruhi emosional setiap individu pekerja pada sebuah perusahaan.

Menurut menimbulkan Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat

dan bersemangat, sehingga tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti yang sudah peneliti jelaskan diatas, yaitu dengan menjaga hubungan baik antar karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan, karena jika hubungan tersebut terjalin dengan baik, maka pikiran dan perasaan setiap individu para pekerja menjadi positif dan menyenangkan, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan tidak baik, atau terjadi kesenjangan antar karyawan, maka akan menimbulkan perasaan hati dan pikiran yang tidak baik dan bisa membuat lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman.

Karakter, sifat, tingkah laku, dan emosional setiap individu manusia pastilah berbeda-beda, untuk bisa membuat semua perbedaan tersebut menjadi satu sangatlah sulit, oleh karena itu peran perusahaan sangatlah penting untuk bisa menyatukan semuanya, dengan harapan agar terciptanya lingkungan kerja non fisik yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis di dalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Jika seorang karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan jangka waktu yang lama pada perusahaan, hal tersebut akan menambah pengalaman serta kualitas kerja oleh seorang karyawan, yang mampu menunjang karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik serta menjadi aset berharga perusahaan dalam jangka panjang, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap sebuah perusahaan. Jika lingkungan kerja terasa nyaman, maka akan menimbulkan sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Karyawan yang menikmati lingkungan pekerjaannya, maka akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, walaupun balas jasa tersebut juga penting, dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya dan dapat membeli kebutuhan-kebutuhan kesehariannya maka akan meningkatkan kepercayaan karyawan tersebut terhadap perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Sumarni \(2003\)](#), bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja bagi karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana lingkungan kerja non fisik yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda ?
- c. Apakah ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda ?

1.2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja non fisik yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.
- b. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan informasi terhadap perusahaan untuk bisa memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada pada perusahaannya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk bisa mengelola lingkungan kerja non fisiknya dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan
- c. Sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi peneliti-peneliti sejenis terutama kepada mahasiswa yang ingin mengetahui lingkungan kerja non fisik yang ada pada perusahaan, terutama untuk memberikan hal kerja terbaik bagi perusahaan.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Salim Surya Phone yang berlokasi di JL. KH. Abdul Hasan No.56 Rt.19, Kota Samarinda. PT. Salim Surya Phone adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan dan berbentuk grub bisnis seperti penjualanelektronik seperti *smart phone* beserta aksesoriesnya, furniture, telekomunikasi, warung makan, fashion, dan penginapan. PT. Salim Surya Phone adalah perusahaan yang sudah cukup dikenal oleh masyarakat Samarinda, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 400 orang yang terbagi dari setiap cabang perusahaan yang berkembang di Samarinda, yang siap melayani kebutuhan masyarakat Samarinda tentunya.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 400 orang karyawan yang bekerja pada PT. Salim Surya Phone, namun sebelumnya harus diketahui terlebih dahulu apakah pengertian dari populasi itu sendiri. Oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel untuk setiap penelitian sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang sudah diketahui. Peneliti memilih rumus simple random sampling dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat simpel tidak ribet, random berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan.

Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya homogen, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0,0025)} \quad n = \frac{400}{1 + 1}$$

$$n = 200 \text{ orang}$$

Diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi perusahaan Salim Surya Phone adalah sebanyak 400 orang, dan tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 200 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Salim Surya Phone adalah sebanyak 400 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut berarti perusahaan ini memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapan kusioner penelitian, maka peneliti menyebarkan kusioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Salim Surya Phone.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

(3)

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat yang akan diprediksi
X	=	Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala penilaian lingkungan kerja non Fisik dan kinerja karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menguji data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden tentang butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatsn	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.
Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

2.7 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana: b = Koefisien Regresi, s_b = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika t tabel $\leq t$ hitung, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Jika t tabel $\geq t$ hitung, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010).

Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah didapatkan. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus > dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 10 butir pernyataan untuk indikator lingkungan kerja non fisik dan 8 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

No	Variabel	ButirPertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	Hubungan Karyawan Dengan Atasan (X1)	LKNF1.1	0.693	Valid
		LKNF1.2	0.697	Valid
2	Hubungan Sesama Rekan Kerja (X2)	LKNF2.1	0.746	Valid
		LKNF2.2	0.635	Valid
3	Hubungan Atasan Terhadap Karyawan (X3)	LKNF3.1	0.739	Valid
		LKNF3.2	0.676	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Efektivitas dan Efisiensi (Y1)	KK1.1	0.676	Valid
		KK1.2	0.717	Valid
2	Tanggung Jawab (Y2)	KK2.1	0.650	Valid
		KK2.2	0.572	Valid
3	Disiplin (Y3)	KK3.1	0.693	Valid
		KK3.2	0.679	Valid
4	Inisiatif (Y4)	KK4.1	0.732	Valid
		KK4.2	0.680	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 4 dan Tabel 5, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid karena melebihi syarat yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas instrumen maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini dapat dikatakan realibel jika *alpha cronbach* sebesar $\geq 0,6$ berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2016).

2.10 Uji Reabilitas

Hasil reabilitas penelitian lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, dengan 5 indikator untuk lingkungan kerja non fisik, dan 4 indikator untuk kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah, adalah:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	0.770	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.766	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada [Tabel 6](#) diatas, bahwa semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dikatakan realibel karena koefisien reabilitasnya $\geq 0,6$.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, digunakan analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian intrumen penelitian berdasarkan pendapat dari [Ghozali \(2013\)](#), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari [tabel 7](#) yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik yang mengukur berdasarkan 3 indikator penelitian yaitu hubungan karyawan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan atasan terhadap karyawan Hasil perhitungan total skor untuk variabel lingkungan kerja non fisik disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Hubungan Karyawan Dengan Atasan	4,44
2	Hubungan Sesama Rekan Kerja	3,95
3	Hubungan Atasan Terhadap Karyawan	4,47
Rata-rata Nilai		4,28

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [Tabel 8](#), dmaka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,33 untuk indikator pada variabel lingkungan kerja non fisik, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Salim Surya Phone telah memberikan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan dapat diterima oleh para karyawannya.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel lingkungan kerja non fisik dengan lima indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari empat indikator penelitian yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dengan delapan butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel9 : PenilaianTotal Skor VariabelKinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Nilai
----	----------------------	-------

1	Efektivitas dan Efesinsi	4,49
2	Tanggung Jawab	4,43
3	Disiplin	4,49
4	Inisiatif	4,48
Rata-rata Nilai		4,47

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **Tabel 9** diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator pada variabel kinerja karyawan adalah sbars 4,47 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilakatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda sudah sangat baik, karena didukung dengan lingkungan kerja fisik yang memadai untuk kenyamanan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012), yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	1,124	19,554	0,000
konstanta	5,748		
F Hitung	3,823		
R ²	0,659		
Adjusted R ²	0,657		
R	0,812		
Kinerja Karyawan (Y)			

Dari hasil yang didapatkan pada **Tabel 11** diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 19,554 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 198 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972. Jadi $19,554 > 1,972$ berarti pernyataan H_a dapat diterima seangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 5,748 + 0,659 X \tag{4}$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,812 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,659. Artinya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70%, sedangkan sisanya sekitar 30% lingkungan kerja non fisik mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,75 - 1$ dengan keterangan korelasi sangat kuat

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Salim Surya Phone sudah cukup dikenal oleh masyarakat Samarinda, yang memilki jumlah karyawan yang cukup banyak, dan terbagi dari beberapa cabang perusahaan. Perusahaan Surya Phone merupakan perusahaan yang berbentuk grub atau kelompok bisnis, selain menjual *hanphone* serta *acesories handphome*, surya phone juga telah membuka cabang bisnis baru yaitu dalam bidang penjualan *furniture*, penginapan, *mini market*, *fashion*, dan warung makan yang menjadi cabang bisnis dari perusahaan Surya Phone di Samarinda.

Jumlah total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan Surya Phone adalah 400 orang, dan diambil sampel yang telah diketahui dipembahasan sebelumnya yaitu sebanyak 200 orang responden, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 200 orang karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda, kuesioner akan dibagikan kepada berbagai unit kerja seperti; *Officer/Leader; Staff/Admin; Team Setting; Sales Promotion Girls (SPG); dan Sales Promotion Boy (SPB)*. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan link penelitian melalui *Google Formulir* untuk dapat diisi pada setiap pernyataan yang telah diberikan. Sehingga dari hasil tanggapan yang telah diterima dari responden, maka dapat di gambarkanlah karakteristik responden penelitian tentang lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Salim Surya Phone adalah sebagai berikut:

3.1 Responden Berdasarkan Umur

Dari hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Responden	Prosentase
1	16- 20Tahun	22	11%
2	21- 25Tahun	173	86.5%
3	26- 30 Tahun	4	2 %
4	>30 Tahun	1	0.5%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [Tabel 12](#), dapat diketahui bahwa sebanyak jumlah responden yaitu 200 orang karyawan ada PT. Salim Surya Phone yang menjadi responden penelitian, adalah sebanyak 22 orang responden atau sebesar 11% responden berumur 16-20 tahun, 173 responden atau sebesar 86,5% responden berumur 21-25 tahun dan sebanyak 4 responden atau sebesar 2% responden berumur 26-30 tahun, serta 1 orang atau sebesar 0,5% responden yang berumur diatas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif dan perusahaan mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Pria	48	24%
2	Wanita	152	76%
Jumlah		200	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari [tabel 13](#) bahwa karyawan pada PT. Salim Surya Phone, yaitu sebesar 48 rorang responden atau sebesar 24% adalah pria dan 152 orang responden atau sebesar 76% adalah wanita. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah wanita, hal ini dapat dikarenakan sebagian besar karyawan tersebut adalah bagian penjualan dan promosi produk yang melakukan aktivitas secara langsung dalam melayani konsumen, sehingga diperlukan banyak karyawan wanita yang memiliki sifat ketelitian, keramahan, kelembutan dan juga memberikan daya tarik kepada konsumen untuk mengetahui dan memperkenalkan produk yang ada pada perusahaan.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut ini adalah hasil dari jabatan kerja yang diisi oleh responden pada kuesioner penelitian karyawan PT. Salim Surya Phone, secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	Admin	6	3%
2	Karyawan	60	30%
3	SPG	96	48%
4	SPB	38	19%
Jumlah		200	100%

Dari hasil yang didapatkan pada [Tabel 14](#) yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada, diketahui bahwa sebanyak 6 orang responden atau sebesar 3% jabatannya adalah admin, kemudian sebanyak 60 orang responden atau sebesar 30% adalah mengisi dengan jabatankaryawan perusahaan, kemudian sebanyak 96 orang responden atau sebanyak 48% adalah berjabatan SPG, serta sebanyak 38 orang responden atau sebanyak 19% adalah SPB. yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada [Tabel 4](#) dan [Tabel 5](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel lingkungan kerja non fisik (X) adalah valid, dimana nilai padasetiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan hubungan sesama rekan kerja tergolong paling rendah diantara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan PT. Salim Surya Phone memiliki banyak sekali cabang perusahaan, dari beberapa cabang tersebut mungkin masih terdapat karyawan yang merasakan hubungan sesama rekan kerja masih terasa kurang baik, sehingga ada sebagian karyawan yang merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerja yang ada pada tempat kerja mereka, namun ada juga sebagian karyawan yang menjawab bahwa tidak merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerja yang ada pada tempat kerja mereka.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator tanggung jawab memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator yang lainnya, hal ini dapat disebabkan karena rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan itu kurang, karena sama seperti hubungan sesama rekan kerja pada indikator lingkungan kerja non fisik, ada sebagian karyawan yang tidak puas dengan ruang gerak mereka, dan akan berdampak juga terhadap indikator kinerja karyawan, yaitu kurangnya tanggung jawab karyawan, misalnya karena hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik, membuat mereka tidak tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat memperhatikan lagi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dengan memberikan masukan atau melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja non fisik yang ada pada tempat kerja yang mereka rasakan.

Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada [Tabel 6](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil karyawan saja yang tidak merasa puas dengan lingkungan kerja non fisik mereka, dan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan perusahaan Salim Surya Phone telah memberikan lingkungan kerja non fisik yang baik bagi para karyawannya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel penelitianpun dapat dikatakan realibel.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel lingkungan kerja non fisik yaitu dengan lima indikator penelitian adalah 4,28 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Salim Surya Phone merasakan lingkungan kerja yang sangat baik pada perusahaannya. Namun pada kelima indikator tersebut memiliki nilai rentang skor pada indikator hubungan sesama rekan kerja paling rendah yaitu 3,95 diantara indikator yang lainnya, penjelasan tentang ini telah dijelaskan pada pembahasan poin sebelumnya yaitu pada hasil validitas dan reabilitas penelitian.

Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan empat indikator yaitu 4,47 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Salim Surya Phone memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik, hal ini dikarenakan efektivitas dan efesinsi, tanggung jawab, disiplin, dan rasa inisiatif yang ada pada karyawan perusahaan sangat bagus. Namun diantara keempat indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian untuk indikator tanggung jawab yaitu 4,33 paling rendah diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan poin sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Salim Surya Phone memiliki lingkungan kerja non fisik yang nyaman untuk para karyawannya dalam bekerja karena berada pada rentang skor sangat tinggi, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada karena berdasarkan hasil rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan adalah berada pada rentang sangat tinggi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada ada perusahaan sudah sangat baik dikarenakan didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang memadai untuk kelancaran proses kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target perusahaan akan cepat tercapai yang tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan adalah juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, karena telah didukung dengan lingkungan kerja non fisik yang memadai untuk kelancaran proses kerja

karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan target perusahaan dapat cepat tercapai dan tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam melakukan peningkatan lingkungan kerja non fisik yang baik harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, karena dengan memperhatikan lingkungan kerja non fisik secara terus menerus dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam pencapaian target perusahaan yang maksimal secara terus menerus bagi siklus hidup perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat pada saat sekarang ini.

REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*
- Madu, Nnenna Gladys. Asawo & Gabriel. 2017. Physical Workplace Environment And Employees Engagement: A Theoretical Exploration. *Research Journal: University, Port Harcourt. Nigeria*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ix. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manzoor, Muhammad, Umair, Muhammad Usman & Nasseem, Muhammad Akram. 2009. A Study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in Lahore, Pakistan. *Reserch Journal: university Lahore. Pakistan*
- Rahmawati, Nela Prima, Swasto, Bambang & Prasetya, Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Penelitian: Universitas Brawijaya. Malang*
- Rezaei, A. R. T. Celik & Y. Baalousha. 2011. Performance Measurement in a Quality Management System in the Sharif University. *Resecrh Journal: Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering, 18(3), Pp : 742-753.*
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: CV. Rajawali Pers
- Rorong, Syutrika Vergie. 2016. The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Research Journal: University, Sam Ratulangi. Manado*
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.