

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM DIVISI REGIONAL III JAWA BARAT

Delima Putri Yanti¹⁾, Fetty Poerwita Sary²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

email : ¹delimaputri@gmail.com, ²f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Lingkungan kerja berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan beserta pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan sampel berjumlah 68 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 26%.

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

Abstract

Human resources are important assets in a company, as employees are a key element of the company. To obtain high benefits, optimal improvement is needed and requires human resources. Working environment is important in order to achieving company goals. Broadly speaking, the work environment is divided into two, namely the physical work environment and non-physical work environment. This study discusses the physical work environment, non-physical work environment, and employee performance related to physical and non-physical work environments on employee performance at PT Telkom Regional Division III West Java. The method used in this study is a quantitative method, with a sample of 68 respondents who were permanent employees at PT Telkom Regional Division III West Java. The data analysis technique used in this study starts from descriptive analysis, multiple linear regression, with partially and simultaneously hypothesis testing. The results showed that the physical work environment was positive and significant towards employee performance. The non-physical work environment had a positive and not significant effect on employee performance, as well as a simultaneous physical and non-physical work environment that significantly affected employee performance by 26%.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era modern sekarang ini, perkembangan manajemen sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu

perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia (Eka *et*

al., 2016). Karyawan adalah elemen kunci dari perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dapat tergantung pada kinerja para karyawannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki (Mohammad, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan (Handaru *et al.*, 2017). Diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Cintia dan Gilang, 2016). Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan (Rahmawanti *et al.*, 2014). Kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat berdampak pada penurunan kinerja seorang karyawan (Setyadi *et al.*, 2015). Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat di sekitar karyawan di perusahaan (Faithudin dan Firmansyah, 2018). Ditinjau dari penelitian terdahulu, Jeffrey dan Dantes (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang dikembangkan dengan baik dapat membuat karyawan menikmati tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Telkom Indonesia senantiasa menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjalankan bisnisnya guna mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang. Berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja, didapatkan data bahwa nilai kinerja karyawan PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat pada tahun 2016 hingga tahun 2017 mengalami penurunan dari P2 ke P3 pada hampir semua unit yang ada di kantor tersebut kecuali pada satu unit. Walaupun tidak menurun secara drastis,

nilai kinerja ini dapat berpengaruh terhadap pemberian *reward* seperti peluang untuk promosi jabatan, mendapatkan insentif, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang dibiayai oleh perusahaan, kesempatan pelatihan bagi karyawan, serta perjalanan dinas maupun mengikuti seminar ke luar negeri atau luar kota. Kemudian untuk melihat mengenai kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat, penulis melakukan *pilot study* berupa 10 *item* pernyataan yang dibagikan kepada 30 orang karyawan yang dipilih secara acak. Berdasarkan penyebaran *pilot study* dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa aspek pada lingkungan kerja yang dinilai perlu untuk lebih diperhatikan, yaitu pewarnaan di ruangan kerja, sirkulasi udara, kebisingan, penataan di ruangan kerja, dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat**”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan beberapa teori bersumber dari Sedarmayanti (2017), Kasmir (2016), Hasibuan (2014), Hamali (2016), Rachman (2016), dan Wardhana (2014), dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi, guna mencapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Proses pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi dapat meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia selain mencapai tujuan organisasi adalah agar diperoleh tenaga kerja yang profesional. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari berbagai macam fungsi. Fungsi-fungsi tersebut

ditujukan bagi karyawan yang baru memasuki dunia kerja, karyawan yang telah dan sedang menjalani dunia kerja, hingga karyawan yang akan meninggalkan dunia kerja. Dimulai dari perencanaan yang berguna untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hingga pemutusan hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh keinginan karyawan atau perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun, atau sebab-sebab lainnya.

2.2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori bersumber dari Sutrisno (2015), Kasmir (2016), Sedarmayanti (2011), Sunyoto (2013), Sedarmayanti (2009) dalam Norianggono *et al.* (2014), Wursanto (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015), dan Munandar (2004) dalam Bauw dan Gunawati (2016), dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, yang mampu memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan lebih giat dalam bekerja. lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara non fisik (psikis, sosial). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi kerja berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan bekerja, dan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja secara sosial yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera, namun dapat dirasakan keadaannya.

Alat ukur variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini menggunakan teori dari Tiffin dan Mc Cormick dalam Cintia dan Gilang (2016) yang terdiri dari lima dimensi, yaitu peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja. Sedangkan untuk alat ukur variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sihombing dalam Cintia dan Gilang (2016) yang terdiri dari dua dimensi, yaitu hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta hubungan kerja antara sesama karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapa teori bersumber dari Sedarmayanti (2017), Sodikin *et al.* (2017), Mangkunegara (2014), Sinambela (2012), Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017), Kasmir (2016), dan Edison *et al.* (2017), dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan di suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, maka dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai serta prestasi yang telah dicapai selama masa bekerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan di organisasi atau perusahaan. Di antaranya berasal dari kemampuan diri individual, seperti keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi karyawan, dan usaha yang dicurahkan oleh karyawan itu sendiri. Kemudian dari segi lingkungan organisasional seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga teknologi dan sistem yang mendukung di organisasi atau perusahaan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

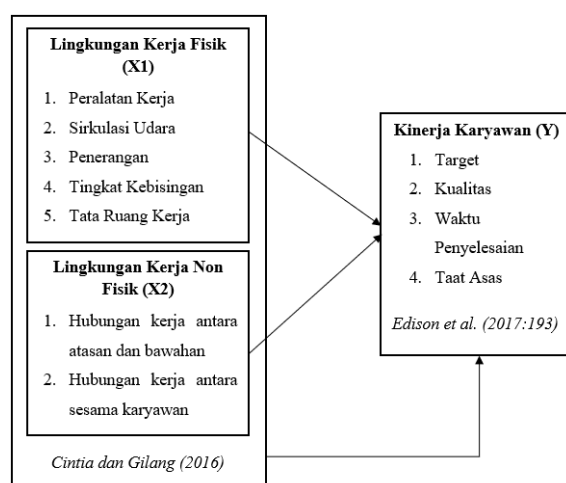
Alat ukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Edison *et al.* (2017:193) yang terdiri dari empat dimensi, yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

2.4. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kusuma *et al.* (2018), Noorainy (2017), Faithudin dan Firmansyah (2018), Handaru *et al.* (2017), Setyadi *et al.* (2015), dan Putra *et al.* (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya adalah jika lingkungan kerja fisik dan non fisik meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Berikut gambaran dari kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan hubungan antara

variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1. Karakteristik Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:7). Berdasarkan tujuan penelitiannya, penelitian ini tergolong ke dalam studi deskriptif. Studi deskriptif biasanya dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur suatu objek atau bidang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut Indrawati (2015:115). Dalam penelitian ini, variabel yang ingin diketahui hubungannya adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Ditinjau dari tipe penyelidikannya, penelitian ini tergolong penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan apabila peneliti ingin menggambarkan penyebab dari suatu masalah, baik dilaksanakan dengan melalui eksperimen maupun non eksperimen (Indrawati, 2015:117). Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah organisasi atau perusahaan yang menjadi objek dari penelitian, yaitu PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu diolah, dianalisis, dan kemudian ditarik kesimpulan, maka penelitian ini menggunakan

metode *cross sectional* jika dilihat dari waktu pelaksanaannya (Indriawati, 2015:118).

3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Terdapat beberapa teknik penentuan sampel di dalam *probability sampling*. Adapun penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018:82).

Teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pendapat Slovin. Dengan jumlah populasi sebesar 81 karyawan, maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{81}{1+81(0,05)^2} = 67,35 \approx 68 \text{ responden} \quad (1)$$

3.3. Pengujian Hipotesis

Terdapat dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji T secara parsial dan uji F secara simultan. Perumusan hipotesis secara parsial yang akan diuji dengan uji T dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{0a} : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

H_{1a} : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_{0b} : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

H_{1b} : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

Kemudian untuk perumusan hipotesis secara simultan pada uji F yaitu:

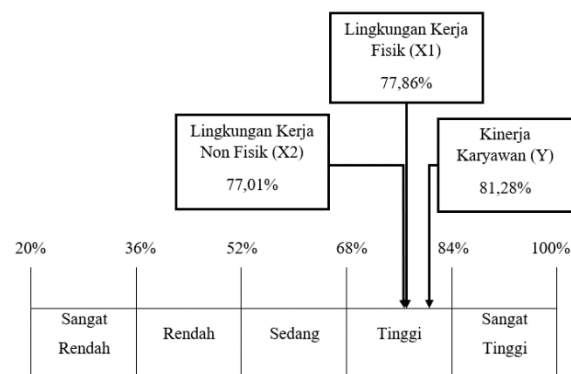
H₀ : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

H₁ : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan kuesioner dari 68 responden, diperoleh rata-rata persentase skor tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 77,86%, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 77,01%, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,28%. Dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini termasuk kedalam kriteria tinggi, yang kemudian disajikan dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum

4.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual terdistribusi normal (Kurniawan, 2014:156). Untuk mendeteksi normalitas pada data, penulis menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46282259
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,057
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,673
Asymp. Sig. (2-tailed)		,756
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,756. Menurut Indrawati (2015:190) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Dikarenakan nilai *Asymp.sig* yang telah didapat adalah 0,756 > 0,05 atau lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.

4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Kurniawan, 2014:157). Hasil uji multikolinearitas yang telah penulis lakukan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,932	,556				
1 Lingkungan Kerja Fisik	,534	,114	,558	4,695	,000	,805	1,242
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,118	,093	,151	1,268	,209	,805	1,242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Cara umum untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*, apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2017:120). Berdasarkan data yang telah diolah pada tabel 2, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik keduanya mendapatkan nilai VIF sebesar 1,242 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,805. Dikarenakan nilai VIF kedua variabel sebesar 1,242 < 10 atau lebih kecil dari 10, dan nilai *Tolerance* kedua variabel sebesar 0,805 > 0,1 atau lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain secara tetap. (Kurniawan, 2014:168). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat berbagai macam metode dalam uji heteroskedastisitas, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode uji *Glejser*, yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya (Priyatno, 2017:126). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,015	,099			
1 Lingkungan Kerja Fisik	,113	,081	,180	1,399	,166	
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	-,018	,067	-,034	-,267	,791	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Ghozali (2018:144) mengatakan bahwa jika nilai signifikansi variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Pada tabel 3, nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,166 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,791 yang berarti nilai signifikansi kedua variabel berada diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model regresi penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dalam satu model regresi (Priyatno, 2017:169). Penulis mengolah data yang telah dikumpulkan menggunakan program komputer IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21. Berikut ini hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,932	,556			
1 Lingkungan Kerja Fisik	,534	,114	,558	4,695	,000	
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,118	,093	,151	1,268	,209	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai-nilai pada *output* tabel 4 kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,932 + 0,534 X1 + 0,118 X2 \quad (2)$$

Interpretasi dari hasil persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 0,932 yang dapat diartikan jika nilai variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 0, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0,932.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai positif sebesar 0,534. Bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,534 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) bernilai positif sebesar 0,118. Bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,118 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan hasil interpretasi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dari variabel dependen pada suatu model regresi (Ghozali, 2018:97). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,237	,46989

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Nilai koefisien korelasi (R) pada tabel 5 kemudian dimasukkan ke dalam rumus koefisien determinasi sehingga di dapatkan hasil sebagai berikut:

$$KD = 0,510 \times 100\% = 0,260 \times 100\% = 26\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 26%. Hal ini mengartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memberikan pengaruh sebesar 26% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam model regresi. Sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat dilihat pada tabel berikut ini (Riduwan dan Kuncoro, 2012:62):

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Nilai koefisien korelasi (R) yang didapat dari tabel 5 yaitu sebesar 0,510 yang berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong cukup kuat.

4.7. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau tidak (Priyatno, 2017:184). Berikut ini hasil *output* dari uji T yang telah diolah:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,932	,556		1,674	,099
	Lingkungan Kerja Fisik	,534	,114	,558	4,695	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,118	,093	,151	1,268	,209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapatkan nilai t hitung sebesar 4,695 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti t hitung (4,695) > t tabel (1,997) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka **H_{0a} ditolak dan H_{1a} diterima**. Hal ini berarti bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Nilai t hitung yang positif berarti pengaruhnya positif atau hubungannya searah, yaitu jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapatkan nilai t hitung sebesar 1,268 dan nilai signifikansi sebesar 0,209 yang berarti t hitung (1,268) < t tabel (1,997) serta nilai signifikansi 0,209 > 0,05 maka **H_{0b} diterima dan H_{1b} ditolak**. Hal ini berarti bahwa secara parsial, lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat. Walaupun demikian, nilai t hitung pada lingkungan kerja non fisik bernilai positif yang berarti pengaruhnya positif atau hubungannya searah, yaitu jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.8. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji secara bersama-sama (simultan) signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel

dependen (Priyatno, 2017:179). Berikut ini hasil *output* dari uji F yang telah diolah:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5,045	2	2,523	11,425	,000 ^b
	Residual	14,352	65	,221		
	Total	19,397	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan tabel 8, didapatkan nilai F hitung adalah sebesar 11,425 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 11,425 > 3,138 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka **H₀ ditolak dan H₁ diterima**. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden, kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat secara keseluruhan berada di kriteria tinggi dengan perolehan rata-rata persentase skor sebesar 77,86%.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden, kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat secara keseluruhan berada di kriteria tinggi, dengan perolehan rata-rata persentase skor sebesar 77,01%.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden, kondisi kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat secara keseluruhan berada di kriteria tinggi, dengan perolehan rata-rata persentase skor sebesar 81,28%.
4. Lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26% yang artinya lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan pengaruh sebesar 26% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Terdapat pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,510 yang mencerminkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini tergolong cukup kuat.

6. REFERENSI

- Bauw, A., dan Gunawati, N.M.D. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi (FJMA)*, 4(1), 18-33.
- Cintia, E., dan Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositoteknologi*, 15(1), 136-154.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, D.S., Sunuharyo, B.S., dan Utami, H.N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76-85.
- Faithudin, D., dan Firmansyah, M.A. (2018). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia. *International Journal of Management and Economics Invention*, 4(11), 1982-1988.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Undip.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handaru, A.W., Syafiah, N.H., dan Parimita, W. (2017). The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT "S" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 8(2), 295-314.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Kovergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi (Cetakan Pertama)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Jeffrey, I., dan Dantes, R.V. (2017). The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees' Performance. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 5(8), 1450-1458.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, A.D., Sunuharjo, B.S., dan Iqbal, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan

- PT Telkomsel *Branch* Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(2), 68-74.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mohammad, Z. (2017). The Effect of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance: Study on Example of Printing Company. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 12(72), 81-85.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-85.
- Norianggono, Y.C.P., Hamid, D., dan Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-10.
- Priansa. D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Putra, F.R., Utami, H.N., dan Hakam, M.S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(1), 1-8.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, N.P., Swasto, B., dan Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Riduwan, dan Kuncoro, E.A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur) (Cetakan Keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyadi, B., Utami, H.N., dan Nurtjahjono, G.E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Bri, Tbk Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), 1-8.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sodikin, D., Permana, D., dan Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke- 27)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D.I., dan Sutanto, E.M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.

Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas.