

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KARYA ANUGERAH BERSAMA PERMAI (PT. KABP)

Erika Megaria Purba¹⁾, Niarita Bukit²⁾, Hotlan Purba³⁾

¹Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email:Erikamegariap@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email:niaritabukit11@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email:hotlanpurba@gmail.com

Abstract- Every company always has goals to be achieved and the achievement of the goals of the company cannot be separated from the actions and energy of humans. The role of human resources is so important and plays a big role in achieving company goals. Various things can affect a person's performance, namely the work environment. The work environment has an influence on employee performance, especially the non-physical work environment. The work atmosphere and the resulting emotional will have an influence on the results of employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of non-physical work environment on employee performance at PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP). This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires. The sample that became respondents in this study were all 36 employees at PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP). The analysis technique used is descriptive analysis and simple regression analysis using SPSS 20.0. The results showed that the Non-Physical Work Environment had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by a partially significant test (*t* test) with a significance value of $0.00 < 0.05$ and a *t*-count value of *t*-table 1.69, namely the *t*-value. non-physical work environment count is 8,411. The results of simple linear regression coefficients, obtained the equation $Y = 3.467 + 0.592X$. Based on the results of calculations with the coefficient of determination obtained R Square value of 0.675 which indicates that the variables of Selection and Placement have a simultaneous influence of 67.5% on Employee Performance, while the remaining 32.5% is influenced by other factors.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Karyawan merupakan salah satu elemen yang penting di dalam suatu perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja yang dihasilkan karyawan rendah maka akan menjadi suatu hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja yang tinggi dari sumberdaya manusia

sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru pesaingnya. Mangkunegara (2006) lebih lanjut mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Sementara itu untuk mendapatkan pegawai dengan kinerja yang optimal diperlukan faktor-faktor yang menunjang sebagaimana yang dinyatakan oleh Martoyo (2000) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain : kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, lingkungan kerja, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja

yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009:793).

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja pegawai sebagai

sebuah prestasi kerja sangat diperlukan untuk mendukung suksesnya misi organisasi. Oleh sebab itu faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja perlu mendapat perhatian dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa terganggu dengan akibat ketidakserasian hubungan tersebut. Wursanto (2009) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka sedikit-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP) yang bergerak dalam bidang industry aspal tentu membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal. Dalam menghasilkan kinerja yang maksimal, tentu lingkungan kerja yang tercipta akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja menjadi lebih baik maka diperlukan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif, sehingga kinerja karyawan pada PT. Karya Anugerah Bersama Permai dapat memberikan hasil yang maksimal.

Adapun yang menarik perhatian penulis untuk mengangkat judul ini yaitu keadaan lingkungan non fisik yang terjadi pada PT. Karya Anugerah Bersama Permai yang dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya sistem yang kurang memuaskan dirasakan oleh para pegawai yang menyebabkan terdampaknya pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui betapa pentingnya saana lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai, khususnya lingkungan non fisik maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul



“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP)”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

(Sedarmayanti, 2001) mendefinisikan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu; 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti; rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain) Sementara lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selain lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan juga bisa disebabkan karena suasana kerja yang tidak kondusif, seperti adanya persaingan, teman sekerja saling menjatuhkan, dan adanya kerja sama yang jelek. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti itulah yang membuat karyawan tidak kerasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik (Moekijat, 1995) mengatakan, lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi. Unsur didalam lingkungan fisik meliputi sebagai berikut; fasilitas, penerangan, warna, udara, suara dan music.

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yakni (Sedarmayanti, 2001) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan kerja dibagi menjadi dua; a. Hubungan kerja antar pegawai Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas.

Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Duane et al., dalam (Mangkunegara, A.A., dan Prabu, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Menurut (Sunyoto, 2012) hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

Pendapat lain oleh (Wursanto, 2009) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubunganhubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Kinerja

Secara sederhana disebutkan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud



dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Parwira (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pendapat ini didukung pula oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2001:34) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi.

Suatu kinerja individu yang ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Menurut Devis (1964 : 484), perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (ability), dan faktor motivasi (motivation), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi yang ada pada diri pegawai.

a. Faktor kemampuan, diterangkan bahwa kemampuan (ability) pegawai/pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, jika pegawai yang memiliki IQ di

atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor motivasi, motivasi ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.
- c. Faktor komunikasi, menurut Dwidjowijoto (2004 : 26) komunikasi adalah perekat dalam organisasi, menjadi penghubung memperlancar rantai-rantai manajemen untuk pergerakan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

Dari perbedaan yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik, mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi, yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Disamping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam lingkungan organisasi.

Pengukuran Kinerja

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan di atas. Dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan efektif yaitu, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran.

Apabila seorang pegawai merasa dirugikan dalam penilaian kerja, dapat menuntut pihak yang menilai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Gomes (2001 : 136), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- a. Relevancy, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja.
- b. Reliability, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- c. Discrimination, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

Sedangkan dilihat dari titik acuan penilaiannya,



terdapat tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni :

1. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil, tipe kriteria prestasi ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau pengukuran hasil akhir (end result).
2. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku, tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales), dibuat dari "critical incidents" yang terkait dengan berbagai dimensi kinerja.
3. Pengukuran kinerja berdasarkan "judgement". Merupakan tipe kriteria kinerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku tertentu (specific) yaitu jumlah yang dilakukan (quantity of work), luasnya pengetahuan tentang pekerjaan (job knowledge), kesediaan (cooperation), kepribadian, kepemimpinan (personel qualities).

Bernadin dan Russel (2013 : 213), mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja :

- a. Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
- c. Timeliness, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Cost effectiveness, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. Need for supervisor, merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai/pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini

mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui pilihan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data itu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosdiah (2003:224) adalah :

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau intansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Sedangkan yang menjadi manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Sulistiyani dan Rosdiah (2003:224) adalah :

1. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, motivasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi dan organisasi. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh pengembangan karier pegawai di masa yang akan datang.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP) berjumlah 36 orang, Penempatan responden penelitian menggunakan *full sample* sesuai pendapat Arikunto (2004:45) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian di bawah 100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi (r)

Analisa koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical*

Package for Social Science) for windows versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.666	1.475

Sumber : Data Angket diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,822. Diperoleh juga nilai R-Square yang menunjukkan sebesar 0,675. Hal ini berarti bahwa 67,5% variasi nilai kinerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai lingkungan kerja non-fisik. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai lingkungan kerja non-fisik adalah sebesar 67,5% sementara 32,5% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP), maka dapat dipakai perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for windows versi 20.0. Hasil uji regresi linear sederhana, sebagai berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.467	2.138		1.621	.114
Lingkungan Kerja Non Fisik	.592	.070	.822	8.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Angket diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5. diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,467 + 0,592X + \text{error}$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstan (a) sebesar 3,467, menunjukkan bahwa ketika tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non-fisik (x) adalah nol maka nilai kinerja pegawai adalah 3,467 satuan.

b. Konstanta (b1) untuk Variabel X(Lingkungan Kerja Non-Fisik)

Nilai b1 sebesar 0,592. Nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variable Lingkungan Kerja Non-Fisik (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika lingkungan kerja non-fisik dapat ditingkatkan maka kinerja pegawai menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,592 artinya jika lingkungan kerja non-fisik dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,592 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable x terhadap y adalah positif

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji – t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara parsial dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Uji t dilakukan pertama dengan menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian :

a H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ terdapat pengaruh positif dan signifikan variable X (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Karya Anugrah Bersama Permai (PT. KABP).

b H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Karya Anugrah Bersama Permai (PT. KABP).

Tabel 4.6. Hasil Uji – t

Model	T	Sig.
(Constant)	1.621	.114
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	8.411	.000

Sumber : Data Angket diolah (2021)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan SPSS, maka ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kinerja Non-Fisik (0,000) lebih kecil dari 0,50 dan nilai t hitung $> t$ tabel dengan tabel sebesar 1,69. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada kedua variabel ini yaitu variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) sebesar 8,411 $> 1,69$. Maka, dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non-Fisik yang dirasakan oleh pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Karya Anugrah Bersama Permai (PT. KABP).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Menjadi Nasabah PT. Karya Anugrah Bersama Permai (PT. KABP). maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan H_0 hasil yang diperoleh yaitu t tabel sebesar 1,69, sedangkan untuk t hitung pada variabel lingkungan kerja non-fisik (X) sebesar 8,411, diperoleh hasil t hitung lebih besar daripada t tabel dan berdasarkan taraf signifikansi (0,000) $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh yang dihasilkan oleh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Karya



Anugerah Bersama Permai (PT. KABP) sekitar 67,5% dan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari pengujian koefisien determinasi dan nilai R Square= 0,675.

REFERENSI

- [1] Ambar T. Sulistiyani Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [2] Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- [3] Damanik, Rajali. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Di Jalan Ir. H. Juanda Bandung). Skripsi. Universitas Islam Bandung
- [4] Gibson, James. L, John. M. Ivancevich and James H. Bonelly. Jr, 2000. Organization. McGraw-Hill Higher Education. Boston
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [6] Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- [7] Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- [8] Moekijat. (1995). Manajemen Kepegawaian. Bandung: Alumni.
- [9] Sunyoto. (2012). Perilaku dalam Organisasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [10] Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [11] Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta.