

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA PERDANA AGUNG PEKANBARU

OLEH : LAMIN, SE.MM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail : akbar_stier@yahoo.com

Based on the results of the research analysis found the test results that t-count is greater than t-table ($4.006 > 2.042$). Thus it can be concluded that the variable Non-Physical Work Environment (X) has a significant effect on the performance of employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru. The result of simple linear regression shows $Y = a + bX$ that is: $Y = 15,016 + 0,603 X$. From the regression equation it is concluded that the regression coefficient of bx is positive. This indicates that independent variables if increased equation will cause an increase in the dependent variable. R Square results of 0.321 (32.1%) explained that the performance of employees of PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru influenced by Non Physical work environment of 32.1% while the rest of 67.9% influenced by other independent variables not observed in this study.

Keywords: Non Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Surya Perdana Agung, dengan alamat Jl.Sukarno Hatta. adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Importer,Supplier dan Distributor suku cadang kendaraan bermotor Non Genuine Part yang ada di Pekanbaru, perusahaan ini adalah pemasok suku cadang kepada agen-agen dan juga toko-toko suku cadang sepeda motor di Profinsi Riau. Data penjualan PT Surya Perdana Agung dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, diketahui bahwa penjualan PT. SPA mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2016. Menurut

Para ahli manajemen kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah hubungan kerja. Kondisi kerja yang baik akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan, dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu tersebut, Robbins (2006:179).

Siswanto (2010:234) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang keras.

Pembinaan karyawan, baik pembinaan sikap mental maupun pembinaan karier dan jabatan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar diperoleh sumber daya manusia yang handal, tangguh, disiplin, bermoral serta mampu memiliki etos kerja yang tinggi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang memiliki keteladanan dan mengabdikan pada pelayanan. Peningkatan kepuasan pegawai sekarang ini memang sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha dengan penciptaan suasana kerja yang nyaman, dan juga lingkungan kerja yang kondusif sebagai sarana bagi pegawai untuk bekerja lebih nyaman.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ade Nofandi (2010),

Febri Furqon (2015), I wayan Juniantara (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbagai fenomena tentang lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan PT. Surya Perdana Agung yang kerap terjadi selama ini dalam hasil wawancara penulis dengan para pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan, bahkan sering terjadi perselisihan.
2. Rendahnya Kinerja karyawan dalam bekerja bisa dilihat dari tingkat penjualan yang terus mengalami penurunan.

Berdasarkan gejala-gejala yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru ”**

Perumusan Masalah

Bedasarkan uraian diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, **Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja**

Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru ?

atau pihak akademis yang berkeinginan untuk melaksanakan penelitian pada ilmu pengetahuan yang

Tujuan dan manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian ini adalah

sama.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Andreas (2005:29) menambahkan bahwa untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Oleh sebab itu kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Manfaat dari penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian-penelitian disiplin ilmu yang sama.
2. Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peningkatan terhadap kinerja karyawan.
3. Dan hasil penelitian ini diharapkan lembaga yang diteliti sebagai informasi pendukung bagi kalangan

Payaman (2011:2) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dijelaskan juga bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai

dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Siswanto (2010:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya, kinerja sangat erat hubungannya dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Siswanto (2010:234) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang keras.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan kerja pegawai. Dijelaskan juga bahwa beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja pegawai adalah

kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan atau direncanakan.
- b. Kuantitas
Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
- c. Ketepatan Waktu
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
- d. Kehadiran
Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
- e. Kerjasama.
Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Hasibuan (2009:32)

menerangkan bahwa betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, maka tanpa sarana dan prasarana kerja yang baik, karyawan tidak akan dapat berbuat banyak apalagi dalam hal meningkatkan efisiensi, efektivitas serta produktivitas kerja. Kebutuhan karyawan akan kondisi kerja yang baik merupakan faktor yang sangat penting dan mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerja setiap harinya.

Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2009:22), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga

disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

Sedangkan menurut Sondang P.Siagian (2004:131) menerangkan bahwa kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis. tetapi juga lokasi tempat kerja dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan. Kondisi kerja yang

mendukung sangat relevan dan benar untuk menekankan bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada akhirnya tergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja *non* fisik menurut Nitisemito (2000:184) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan anatar karyawan, saling menjaga hubungan baik antar para karyawan
- b. Hubungan baik karyawan dan juga pimpinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2000 : 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankannya, misalnya penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan, pewarnaan dan hubungan antar karyawan dan juga atasan.

Siswanto (2010:234) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, kemanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud

dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri.

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel terdiri dari :

1. Variabel independent (bebas) yaitu Lingkungan Kerja *Non* Fisik
2. Variabel Dependent (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi yang berada di PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru yang beralamat di Komplek Central Niaga Soekarno Hatta Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari

sumber asli yaitu diperoleh dari responden melalui kuesioner.

- b. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dan sudah diolah. Data ini diambil dari data-data yang telah dimiliki oleh pihak terkait.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 116) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiyono jika populasi lebih kecil dari 100 orang, maka populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 34 karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan maupun semua pihak terkait dalam penelitian ini.

- b. Quesioner/Angket

Yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan penyebaran lembaran pertanyaan yang disebut dengan angket.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif yaitu penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh dengan pengukuran variabel menggunakan sakala liker’s yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

Pembahasan Hasil Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.566 ^a	.321	.301

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.703	.011
	KOMPENSASI	4.006	.000

Dari hasil uji SPSS diperoleh t hitung sebesar 4,006 dan juga berdasar tabel uji signifikansi diperoleh t tabel

sebesar 2,042. Dari kedua uji tersebut diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (4,006) > t tabel (2,042). Sedangkan hasil uji signifikansi mendapat nilai $0,000 < 0,05$. Kesimpulan hasil uji hepotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada uraian bab – bab sebelumnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru maka berikut ini penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai yaitu:

1. Dari hasil uji SPSS diperoleh t hitung sebesar 4,006 dan juga berdasar tabel uji signifikansi diperoleh t tabel sebesar 2,042. Dari kedua uji tersebut diperoleh kesimpulan bahwa t hitung (4,006) > t tabel (2,042). Dan hasil uji hepotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja *Non* Fisik berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.

2. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 15,016 berarti pada saat lingkungan kerja *Non* Fisik tidak ada atau nol, maka Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru tetap diperoleh sebesar 15,016. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru (Y) adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,603 yang berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja *Non* Fisik satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru 0,603 satuan.
3. Dari hasil SPSS nilai R-square (Koefisien Determinan) sebesar 0.321, hal ini berarti besar pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru adalah 32,1% sedangkan sisanya sebesar 67,9

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Perdana Agung Pekanbaru (Lamin)

% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.

Saran

Sebagai bahan masukan , maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya para karyawan PT. Surya Perdana Agung lebih meningkatkan hubungan baik antar para karyawan dan antar divisi maupun antar bagian. Karena dengan adanya hubungan baik akan lebih memudahkan penyelesaian pekerjaan.
2. Hendaknya pimpinan menjaga kondisi lingkungan kerja lebih baik lagi, terutama koordinasi pimpinan dengan para karyawan. Karena dengan adanya koordinasi dan komunikasi yang baik akan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

Andreas Lako 2005 ”*Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*”, Yogyakarta: Amara Books.
Hasibuan, Malayu SP 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta

Malthis, R.L dan Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta, 2006
Nitisemito, Alex S. 2000 *Manajemen personalia* Jakarta Ghalia Indonesia.
Payaman Simanjuntak 2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* , Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*.Alfabeta. Bandung.
Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
Suharsimi, Arikunto ,2006 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Klasik*, Jakarta: Rineka Cipta.
Siswanto Sastrohadiwiryono,2010 ” *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”, Jakarta : Rineka Cipta.
Siagian Sondang P 2004 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*”, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta
Sihombing, S.2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Balai Pustaka,