PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM JAYA PERKASA DI KECAMATAN KUBU KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh :

MAKSUM ADANAN
PEMBIMBING : SUSI HENDRIANI DAN IWAN NAULI DAULAY

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: maksum.adanan89@yahoo.co.id

Effect of Physical and Non Physical Employee Performance PT. Jatim Jaya Perkasa at Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Jatim Jaya Perkasa located at Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. The population in this study were 70 employees and fully sampled so this is a research study census. The purpose of this study was to determine the effect of physical and non-physical environment on the performance of employees of PT. Jatim Jaya Perkasa at Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Based on the results of the study indicate that Based on the results of the study indicate that 1) There are environmental influences physical and non-physical environment on the performance of employees of PT. Java Jaya Perkasa in Kubu district Rokan Hilir simultaneously. 2) There is the influence of the physical and non-physical environment on the performance of employees of PT. Java Jaya Perkasa in Kubu district Rokan Hilir partially. Advice that can be given is to superiors PT. Jatim Jaya Perkasa at Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir that should improve labor discipline through surveillance and attention to non-physical environment by giving attention not only limited to the employment relationship, but also build a sense of family properties to all employees, so that employees can work more diligently so as to increase the productivity of the company.

Keywords : Physical Environment, Environmental Nonphysical, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

PT. Jatim Jaya Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya yang mengolah bahan baku buah kelapa sawit menjadi minyak sawit berlokasi di Simpang Damar Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir dengan luas

lahan 12.240 ha dan telah menghasilkan buah kelapa sawit yang akan diolah menjadi minyak mentah. Dimana bahan baku dalam lima terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No.	Tahun	Realisasi (Kg)	Perkiraan (Kg)
1	2009	441.561.204	433.495.271
2	2010	452.334.188	428.944.943
3	2011	475.445.660	463.805.632
4	2012	497.095.922	493.524.549
5	2013	499.133.798	494.942.599

Dari tabel dapat dilihat jumlah bahan baku yang terealisasi melebihi yang telah ditetapkan perusahaan, ditinjau dari jumlah pasokan bahan baku dari tahun 2009 hingga tahun 2013 cenderung stabil, bahkan meningkat. Hal ini dikarenakan seiring meningkatnya umur pohon kelapa sawit, maka berat dari buah kelapa sawit itu pun meningkat meskipun jumlah buah yang dihasilkan dalam satu pohon berkurang.

Berikut ini adalah hasil produksi dari PT. Jatim Jaya Perkasa dalam 5 tahun terakhir, pada tabel berikut:

No.	Tahun	Jumlah Produksi (Ton/jam)	Jumlah CPO (Ton)
1	2009	30 Ton/jam	107.400
2	2010	38 Ton/jam	136.040
3	2011	42 Ton/jam	150.360
4	2012	41 Ton/jam	146.780
5	2013	41 Ton/jam	146.780

Berdasarkan data hasil produksi PT. Jatim Jaya Perkasa di atas, selama 5 tahun terakhir ini terjadi fluktuasi, padahal pasokan buah kelapa sawit relatif stabil, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang masih belum maksimal.

Lingkungan fisik (*Layout*) atau tata ruang kantor yang disusun sedemikian rupa oleh perusahaan untuk memberikan kenyamanan. Tata ruang kantor yang baik dan bervariatif akan memberikan semangat serta motivasi tersendiri bagi karyawan agar menghindari kejenuhan dalam bekerja, sehingga efisiensi kerja tercapai dan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Hasil pengamatan awal diketahui dari segi *layout*, karyawan mengaku merasa bosan dengan tata ruang kantor yang kurang variatif dan membosankan, berdasarkan wawancara terhadap karyawan senior tara ruang kantor tidak berubah atau tidak ada penataan ulang selama lebih dari 2 tahun terakhir, sehingga menyebabkan beberapa ruangan kosong tidak terpakai menjadi kotor dan juga terdapat beberapa fasilitas kantor yang mulai rusak.

Lingkungan non fisik (Hubungan kerja) dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu baik di dalam maupun di luar organisasi.

Hasil pengamatan awal diketahui dari segi hubungan kerja antar karyawan, sudah cukup baik dan harmonis meskipun terkadang terdapat selisih pendapat hal ini tidak mempengaruhi hubungan kerja antar karyawan, dari segi hubungan kerja terhadap atasan, atasan terlihat jarang berkomunikasi dengan pegawai dan komunikasi yang terjadi pun hanya sebatas komunikasi menyangkut kepentingan pekerjaan saja.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan**

Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja (Y)

Kinerja ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Dimana kinerja yang baik harus dimiliki individu yang mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan, dan harus mengetahui seluruh faktor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan". Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan adanya keinginan dari sipekerja yang bersangkutan setelah keinginan ada, diperlukan lingkungan tempat bekerja yang sesuai, mempunyai kemampuan untuk mencapai hal tersebut terutama kemampuan intrinsik dan ekstrinsik, dan yang tak kalah pentingnya adalah perlunya upaya dalam mencapai kinerja yang diinginkan

Definisi kinerja menurut **Rivai (2004)** adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Sedangkan Menurut **Sulistiyani (2004)**, kinerja adalah kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut **Mangkunegara (2007)** adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan

Lingkungan Fisik (X_1)

Istilah tata ruang kantor berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *Office Layout* atau sering disebut juga *Layout* saja. Tata ruang kantor adalah pengaturan perabotan, mesin, dan sebaginya di dalam ruangan yang tersedia.

Definisi lingkungan fisik menurut **Sukoco (2009)** adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja. Sedangkan menurut **Nuraida (2007)** adalah pengaturan ruang kantor beserta alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai.

Sedarmayanti (2009:125) menyebutkan bahwa tata ruang kantor adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja.

Indikator yang digunakan untuk penilaian lingkungan fisik menurut **Sedarmayanti (2009)** adalah:

1. Perancangan tata ruang kantor
2. Penempatan pegawai
3. Lingkungan fisik kantor

Lingkungan Nonfisik (X_2)

Hubungan kerja sebagai lingkungan nonfisik dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

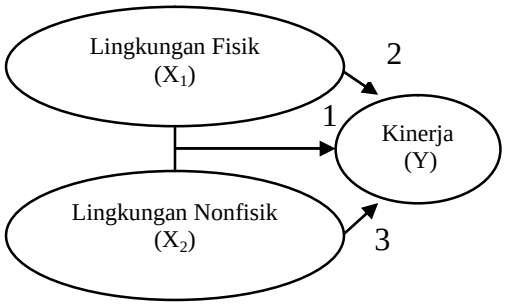
Dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja menurut Kadarmo Siwi Ultima dkk (2011: 15-16), yaitu: (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.; (b) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama; (c) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya; (d) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama; (e) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang; (f) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi; (g) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit; (h) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.

Definisi lingkungan kerja menurut **Terry (2006)** adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut **Subroto (2005)** adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Indikator yang digunakan untuk penilaian hubungan kerja menurut **Kadarmo (2011)** adalah:

1. Hubungan terhadap atasan
2. Hubungan antar karyawan

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Terdapat pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir secara simultan.

2. Terdapat pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir secara parsial.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)
   Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan fisik (X1) dan Lingkungan non fisik (X2).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)
   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	**Kinerja (Y),** adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan	1. Kuantitas hasil pekerjaan 2. Kualitas hasil pekerjaan 3. Ketepatan penyelesaian pekerjaan	Ordinal
2	**Lingkungan Fisik (X_1),** adalah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja. Sedarmayanti (2009)	1. Perancangan tata ruang kantor 2. Penempatan pegawai 3. Lingkungan Fisik Kantor	Ordinal
3	**Lingkungan Non Fisik (X_2)** adalah hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun diantara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kadarmo, dkk (2011)	1. Hubungan terhadap atasan 2. Hubungan antar karyawan	Ordinal

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jatim Jaya Perkasa yang beralamat di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian yang direncanakan adalah selama 2 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dengan demikian, populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa yang berjumlah 70 orang.

Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah adalah 70 orang karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
   Yaitu dengan cara menanyakan sesuatu secara langsung kepada seseorang yang menjadi informan atau responden.
2. Angket (*kuesioner*)
   Yaitu dengan memberikan sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden dengan jumlah 6 item pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 13 item pernyataan untuk variabel lingkungan fisik (X_1) dan 10 item pernyataan untuk variabel lingkungan nonfisik (X_2).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu kompetensi, kepemimpinan dan kinerja. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk tingkat pengaruh antara variabel bebas melalui besaran koefisien regresi

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varians dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen atau variabel bebas yaitu lingkungan fisik (X_1) dan lingkungan nonfisik (X_2)

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji koofisien determinasi (R2)

Pengujian koefisien determinasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan ataupun pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Kinerja

Hasil rata-rata dari keseluruhan 12 butir pernyataan tentang kinerja responden yang diisi oleh pimpinan didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,690 sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir menilai kinerja masing-masing

karyawan termasuk dalam kategori “baik” dalam bekerja. Namun, standar tertinggi yang diharapkan adalah dengan nilai maksimal atau poin 5. Belum tercapainya standar tersebut disebabkan oleh beberapa indikator yang masih harus diperbaiki. Adapun indikator pertama yaitu pada indikator ketepatan penyelesaian pekerjaan.

b. Lingkungan Fisik

Hasil rata-rata dari keseluruhan 13 butir pernyataan tentang lingkungan fisik, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,751 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik di PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir tergolong “Baik”. Namun, standar tertinggi yang diharapkan adalah dengan nilai maksimal atau poin 5. Belum tercapainya standar tersebut disebabkan oleh beberapa indikator yang masih harus diperbaiki. Semua indikator tercermati mesti diperbaiki, walaupun sifatnya tidak perbaikan total.

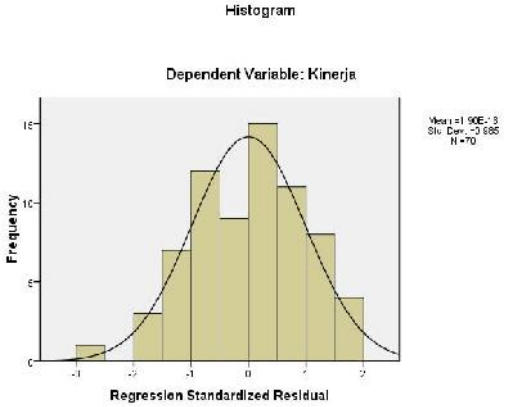
c. Lingkungan Nonfisik

Hasil rata-rata dari keseluruhan 10 butir pernyataan tentang lingkungan nonfisik, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,764 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan nonfisik di PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir tergolong “Baik”. Namun, standar tertinggi yang diharapkan adalah dengan nilai maksimal atau poin 5. Belum tercapainya standar tersebut disebabkan oleh beberapa indikator yang masih harus diperbaiki. Adapun indikator pertama yaitu pada indikator perhatian atasan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

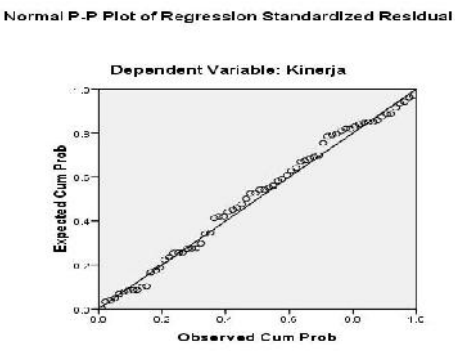
❖ Grafik Histogram



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Dari grafik terlihat bahwa pola distribusi normal, lekukan tertinggi berada pada garis 0 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal.

❖ *Normal Probability Plot*



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Grafik probabilitas pada grafik di atas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya.

- *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Fisik	Lingkungan_Nonfisik	Kinerja
N		70	70	70
Normal Parameters[a]	Mean	48.76	37.84	22.14
	Std. Deviation	4.039	3.934	3.354
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.097	.117
	Positive	.116	.076	.117
	Negative	-.065	-.097	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.210	.811	.980
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107	.527	.327

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,950 dan signifikansi pada 0,327 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.376	3.747		-.901	.371		
	Lingkungan_Fisik	.459	.110	.403	4.171	.000	.726	1.377
	Lingkungan_Nonfisik	.408	.151	.249	2.701	.009	.726	1.377

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* variabel lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik adalah sebesar 0,726 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,377 < 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.643[a]	.427	.404	2.543	1.882

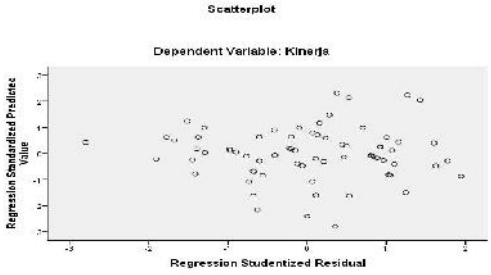
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Nonfisik, Lingkungan_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Durbin-Watson* berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak karena nilai DW diketahui sebesar 1,882 sesuai dengan ketetapan jika 1,882 < DW < 2,35. Hal ini sesuai dengan ketentuan jika 1,882 < DW < 1,882 atau 2,35 < DW < 2,79 maka tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang di tunjukan pada gambar di atas diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05 dan titik-titik terlihat menyebar di atas dan di bawah disekitar titik 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Diketahui nilai konstanta sebesar 3,704 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,369 untuk lingkungan fisik dan 0,208 untuk lingkungan nonfisik, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3{,}704 + 0{,}369X_1 + 0{,}208X_2 + e}$$

Dimana :

Y : Kinerja
A : Konstanta
B_{1-2} : Koefisien regresi
X_1 : Lingkungan Fisik
X_2 : Lingkungan Nonfisik
e : Variabel pengganggu

Dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut;

1) Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai kinerja adalah 3,704. Hal ini berarti bahwa pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak terungkap (tidak diteliti) terhadap kinerja adalah 3,704.
2) Didapatkan hasil nilai koefisien lingkungan fisik (X_1) sebesar 0,369 yang berarti bahwa nilai variabel lingkungan fisik bertambah sebesar 1% maka kinerja perusahaan akan bertambah sebesar 0,369 dengan mengganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.
3) Didapatkan hasil nilai koefisien lingkungan nonfisik (X_2) sebesar 0,208 yang berarti bahwa nilai variabel lingkungan nonfisik naik sebesar 1% maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,208 dengan mengganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.175	2	157.588	24.362	.000[a]
	Residual	433.596	67	6.469		
	Total	748.771	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Nonfisik, Lingkungan_Fisik
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} = 24,362 dan F_{tabel} = 3,98 menurut Sugiyono (2012:328). Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan Ha diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.704	3.717		.997	.323
	Lingkungan_Fisik	.369	.083	.483	4.427	.000
	Lingkungan_Nonfisik	.208	.091	.249	2.283	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari α 0,05 adalah variabel lingkungan fisik (X_1) menunjukkan signifikansi lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara parsial lingkungan fisik

dan lingkungan nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649[a]	.421	.404	2.543

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Nonfisik, Lingkungan_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti jenjang karir, komunikasi, penghargaan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 70 orang karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

Diketahui bahwa dari 13 item pernyataan yang disebarkan kepada 70 orang karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, diketahui bahwa koefisien lingkungan fisik (X_1) sebesar 0,369 yang berarti bahwa nilai variabel lingkungan fisik bertambah sebesar 1% maka kinerja perusahaan akan bertambah sebesar 0,369 dengan mengganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah pada tabel 5.12 diketahui bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,427 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 dengan nilai signifikansi t_{hitung} adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Sehingga dengan demikian lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah indikator lingkungan fisik kantor, pada item pernyataan no 7 tentang warna dinding kantor sangat inspiratif dan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Artinya, PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu

Kabupaten Rokan Hilir hendaknya merenovasi ulang tata ruang kantor dengan mengganti atau memperbarui warna dinding kantor dengan lebih inspiratif agar menimbulkan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja sehingga mampu memaksimalkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian Yacinda, Chresstela Prasidya Norianggono (2013) tentang Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Selanjutnya, menurut Quible dalam Sukoco (2009:189), tata ruang kantor (*layout*) adalah penggunaan ruang secara efektif, serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

Diketahui bahwa dari 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 70 orang karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, diketahui bahwa koefisien lingkungan nonfisik (X_2) sebesar 0,208 yang berarti bahwa nilai variabel lingkungan nonfisik naik sebesar 1% maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,208 dengan mengganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Dari hasil uji t dengan dua arah pada tabel 5.12 diketahui bahwa lingkungan nonfisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,283 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 dengan nilai signifikansi t_{hitung} adalah 0,026 lebih kecil dari nilai α 0,05. Sehingga dengan demikian lingkungan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah indikator hubungan terhadap atasan, pada item pernyataan no 2 tentang perhatian atasan tidak hanya sebatas hubungan pekerjaan namun juga bersifat kekeluargaan. Artinya, atasan atau pimpinan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir hendaknya mulai membangun ulang komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan. Karena salah satu faktor keberhasilan bagi pimpinan atau atasan di sebuah perusahaan adalah mampu membangun kepercayaan di kalangan bawahan. Sehingga bersama bawahan dapat berkomitmen untuk menerapkan kerjasama berstandar perilaku dan pekerjaan yang tinggi. Selalu berorientasi pada mengerjakan sesuatu yang benar dengan tingkat kesalahan yang minimum. Disamping sifat pimpinan yang terbuka dan tegas akan menjadi sosok pemimpin yang inspiratif, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Masjaya dan Riady (2013) tentang Pengaruh Lingkungan Fisik dan Nonfisik terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan masyarakat Semarang juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja.

Menurut Kadarmo, dkk (2011) hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun diantara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Pentingnya hubungan kerja yang hangat, baik kepada atasan maupun sesama karyawan akan membangun mulai dari pemahaman, *teamwork*, dan komitmen karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Untuk membangun komikasi tersebut harus dilakukan dengan komunikasi interaktif yang efektif di seluruh organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi t_{hitung} lebih besar dari α 0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Menurut Rivai (2004) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Untuk menghasilkan atau memaksimalkan kinerja seorang karyawan, peran lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik mempengaruhi individual setiap karyawan. Berbagai indikasi yang terjadi dalam perusahaan menyebabkan motivasi yang menurun bahkan mampu menimbulkan konlik internal yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan beresiko pindah.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti jenjang karir, komunikasi, penghargaan dan lain-lain.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir secara simultan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir secara parsial.

SARAN

1. Disarankan kepada atasan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir agar hendaknya meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan serta memperhatikan lingkungan nonfisik dengan memberikan perhatian tidak hanya sebatas hubungan pekerjaan namun juga membangun sifat rasa kekeluargaan kepada seluruh karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih giat sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir agar meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Diharapkan kepada pihak penanggung jawab pengaturan kantor PT. Jatim Jaya Perkasa di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir untuk memperbarui lingkungan fisik dengan mengecat ulang warna kantor agar lebih indah, merenovasi ulang perancangan sirkulasi udara, tata letak fasilitas kantor, dan lain-lain yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Gie, The Liang. 2007. *Pengertian Tata Ruang Kantor*. Yogyakarta: Liberty.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

Kadarmo, Siwi Ultima. 2011. *Koordinasi dan Hubungan Kerja, Bahan Diklat Pimpinan* IV. Jakarta: LAN.

Mangkunegara. 2007. *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rafika Aditama.

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya.

Nuraida, Ida. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi ke-12. Jakarta: Indeks.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. *Pendekatan Administrasi dan Operasional.* Jakarta: Bumi aksara.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sukoco, B.M. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.

Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yukl, G.A. 2005. *Leadership in Organizations*. New York: Simon & Schuster Pte. Ltd.

Jurnal

Davis, M.C Leach D.J & Clegg, C.W. (2005). *The Physical Environment of The Office: Contemporary and Emerging Issues. International Journal of Management Vol. 11 No. 03.*

I made Yuda Dharmawan. (2011). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan Kerja non fisik Terhadap Disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Jurnal Pascasarjana Universitas Udayana vol 2. No.1 Denpasar.

Karulzaman, A.A Saleh, S.Z Hashim. (2011). *An overview of the physical and nonphysical toward jobs performance*. *International Journal of Business Vol. 02 No. 12.*

Leonard. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Imanuel Pondok Melati.* Jurnal FTMIPA Universitas Indraprasta PGRI Jakarta Vol. 2.

Mashul Akbar Sukamto. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. jurnal Vol 1 No 3 Universitas Samarinda.

Masjaya dan Riady. (2013). *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Semarang*. Jurnal Manajemen UNNES Vol. 2 No. 7.

Pratiwi Wulandari. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Vol 1. No 7 UPI.

Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal adminitrasi Bisnis UNB.