

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP
KINERJA (STUDI KASUS: KARYAWAN UNIT *BUSINESS SERVICE* PT TELKOM
JAPATI BANDUNG)**

***THE EFFECTS OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL LABOR TOWARDS
PERFORMANCE (CASE STUDY: BUSINESS SERVICE UNIT EMPLOYEES OF PT
TELKOM JAPATI BANDUNG)***

Muhammad Rizqi Kurniadi¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.PD²

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹rizqikurniadi@gmail.com, ²f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada unit *business service* PT Telkom kantor Japati Bandung.

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan metode kausal, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif, dan menggunakan regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan di unit *business service* PT Telkom kantor Japati Bandung.

Data yang ada dianalisis menggunakan bantuan program SPSS ver. 24. Hasil dari penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik masuk pada kriteria tinggi sebesar 77%, persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik pun termasuk dalam kriteria tinggi sebesar 78%, dan terakhir lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja

Abstract

In the framework of the achievement of the objectives of a company required an increase in employee performance. Many things can affect the performance of the employees, one of them is the work environment, outline the work environment is divided into two, which is physical work environment and non physical work environment.

For that this research was conducted to see how the work environment influences physical and non physical work environment on performance of employees at unit business service PT Telkom Japati Bandung office.

The research method used is quantitative, with causal method, the type of analysis used is descriptive, and using multiple linear regression. The samples used in this study are saturated samples. The data was collected through questionnaires to 30 respondents who were employees of the PT Telkom Japati Bandung office at business service unit.

The data were analyzed using the SPSS program Ver. 24. The results of this research are the responses of the respondents against the physical work environment high criteria of entry on 77%, the perception of employees against any non physical work environment are included in the criteria of a high of 78%, and the last work environment physical and non physical work environment a significant effect on performance of employees.

Keywords : Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Performance

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Ningrum, dkk 2014:1)[1].

Berdasarkan hasil dari penelitian kecil yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pewarnaan, sebanyak 70% dari karyawan merasa pewarnaan pada ruangan kerja belum tertata dengan baik, 60% karyawan merasa ruang gerak pada lingkungan kerja yang ada di kantor tergolong sempit, dan 60% karyawan merasa hubungan karyawan dengan atasan masih kurang karena atasan tidak selalu memberikan pengarahan sebelum bekerja. Seperti yang diungkapkan Evans dalam (Naharuddin dan Sadegi 2013:71) lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan menjadi stress di tempat kerja, karyawan memiliki potensi tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan sangat lambat dan akan mempengaruhi kinerja karyawan [2].

Dalam penelitian ini akan dibahas faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu perlu diketahui bagaimana unit *business service* PT Telkom kantor Japati Bandung dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1 Dasar Teori

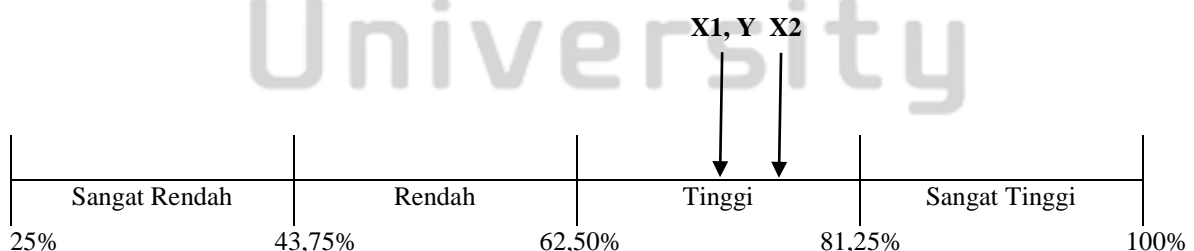
Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja [3]. Menurut Danang Sunyoto (2013:11-15) untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik terdapat beberapa indikator yaitu penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, dan keamanan [4]. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:27) variabel lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator seperti hubungan atasan dengan bawahan, hubungan bawahan dengan atasan, hubungan antar karyawan [5].

Mondy et al. dalam Priansa (2016:271), yang menjelaskan kinerja dapat diukur dari beberapa aspek, yaitu: *quantity, quality, dependability, initiative, adaptability, cooperation* [6].

2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [7]. Jenis dan tujuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel dengan yang lain [8]. Dilihat dari jenis dan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Kausal berarti hubungan yang bersifat sebab akibat [9]. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini termasuk dalam penelitian Cross Section, karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu di olah, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya [10].

3. Pembahasan



Variabel lingkungan kerja fisik (X1) penelitian ini berada pada kriteria tinggi dengan skor 77%. Selanjutnya, hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berada pada kriteria tinggi yaitu sebesar 78%. Lalu yang terakhir yaitu hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) berada pada kriteria tinggi juga dengan skor 77%.

Selanjutnya hasil penelitian berdasarkan pengujian regresi menggunakan SPSS 24.0 yang telah dilakukan didapatkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0.672$ berarti hubungan antara variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,2% artinya hubungan erat. Nilai $R^2 = 0.451$ berarti 45,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) sedangkan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini. Berikut merupakan kesimpulan yang dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada karyawan unit business service PT Telkom Japati Bandung dilihat berdasarkan nilai rata-rata skor dari skor terendah 25% dan tertinggi 100% dengan nilai interval presentase 18,75% memperoleh skor yang tinggi dengan presentase sebesar 77,5%.
2. Kinerja pada karyawan unit business service PT Telkom Japati Bandung dilihat berdasarkan nilai rata-rata skor dari skor terendah 25% dan tertinggi 100% dengan nilai interval presentase 18,75% memperoleh skor yang tinggi dengan presentase sebesar 77%.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan unit business service PT Telkom Japati Bandung secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh sebesar 45,1%. Sedangkan secara parsial dari hasil uji T dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%, tetapi untuk variabel lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hanya mempunyai pengaruh sebesar 21,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ningrum, Nadiya Lifa dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 11 No. 1.
- [2] Naharuddin Nina Munira and Sadegi Mohammad. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. Limkokwing University of Creative Technology, Malaysia. A case study of Miyazu Malaysia. International Journal of Independent Research and Studies, 2(2), 66-78.
- [3][5] Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [4] Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.
- [6] Priansa, Donni Juni. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- [7][8][9] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- [10] Indrawati (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT. Refika Aditama.