****

**FAKTOR LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARJO**

**DI MAKASSAR\***

**ANDI SUCI RAMADHANI PUTRI AGUSTANG\*\***

Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Makassar

e-mail:

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah (i) untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo dan (ii) untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil sampel peserta didik sebanyak 61 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode melalui observasi, angket dan dokumentasi. Analisis instrument meliputi uji validitasi dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik ( uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi luiear berganda, uji simultan, dan uji parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo (ii) terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo (iii) terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.

**Kata Kunci:** lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

* Penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk Mencapai Derajat Magister di Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

\*\* Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Pascasarjana Universitas Negeri Makassar

**ABSTRACT**

The objectives of the research are to discover (i) work environment factors and its influences on employees' performances at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Urip Sumoharjo, and (ii) the employees' performances at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Urip Sumoharjo.

The research was quantitative research which employed quantitative method. Samples of the study were 61 employees. The data were collected by using observation, questionnaire, and documentation method. The instruments analysis covered validity and reliability test. The data were analyzed by using classic assumption test (normality test, multicolinearity test and Heteroskedastisitas test), multiple linear regression test, simulatneous test and partial test.

The results of the research reveal that (i) there is positive and significant influence of physical environment on employees' performances at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Urip Sumoharjo, (ii) there is positive and significant influence of non physical environment on employees' performances at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Urip Sumoharjo, (iii) there are positive and significant influences of physical and non physical environment on employees' performances at PT. Hadji Kalla Toyota Branch Urip Sumoharjo.

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan

1

perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. 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 terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

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).

Patut disadari bahwa pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak hanya tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Toyota Astra Motor memiliki 5 dealer utama yang salah satunya adalah NV Hadji Kalla yang merupakan dealer utama Toyota di wilayah SUL-SEL dan SUL-TRA. PT. Hadji Kalla merupakan suatu bentuk perusahaan yang bergerak di Sektor otomotif serta perdagangan dimana tediri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar ditengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini. PT. Hadji Kalla Toyota yang terletak di kawasan tengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan dan hal-hal mengganggu lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan para karyawan yang bekerja di dalam kantor.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dengan meneliti mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik di tempat mereka bekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo di Makassar.

Secara spesifik lingkungan kerja yang diteliti adalah kondisi ruangan tempat bekerja dan hubungan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan. Batasan area yang digunakan pada penelitian ini yakni pada bagian bengkel Toyota PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Pengambilan batasan area ini berdasarkan tingkat tantangan kerja dalam area tempat itu dan terdapat faktor lain yaitu adanya karyawan yang bekerja di dalam dan memiliki hubungan yang dekat dengan peneliti.

Berikut ini tabel kinerja pencapaian *unit entry* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar dalam 5 bulan terakhir :

Tabel 1.1. Kinerja pencapaian *unit entry* dalam 5 tahun terakhir PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun  | Pencapaian(unit) |
| 2012 | 32. 172 |
| 2013 | 32.069 |
| 2014 | 35.778 |
| 2015 | 36.993 |
| 2016 | 39.403 |

Sumber : PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar 2012- 2016

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan hasil pencapaian *unit entry* jasa s*ervice* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar dalam 5 tahun terakhir terlihat bahwa setiap tahun kinerja pencapaian unit *entry* PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka adapun tujuan penulisan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo.

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Variabel merupakan indikator yang menentukan keberhasilan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Berdasarkan telaah pustaka dan rumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas *(Independen)*

Sugiyono, dalam Dito Herdian Anoki (2010). Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependen* (variable terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya yaitu faktor-faktor lingkungan kerja.

1. Variabel Terikat *(Dependen)*

Sugiyono, dalam Dito Herdian Anoki (2010). Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas *(independen).* Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

**Desain Penelitian**



Gambar 3.1. Skema desain penelitian

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Penelitian Pustaka (*Library Research*) yaitu, pengumpulan data yang bersifat teoritis melalui buku-buku literatur yang relevan dengan topik dan masalah.

1. Penelitian Lapang (*Field Research*)

Penelitian Lapang (*Field Research*) yaitu, pengumpulan data lapang dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
2. Kuesioner, merupakan instrumen pengumpulan data yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti di maksudkan untuk mendapatkan data primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian.
3. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya/ handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam, 2005: 41).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam perhitungan statistik yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachsteim dan neter, 2004).

**Uji Parsial dan Uji Simultan**

Uji parsial atau sering disebut uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen) (Imam, 2005: 84).

Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Imam,2005: 84)

**Uji asumsi klasik**

1. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data maka dilakukan uji normalitas sebaran dengan kaidah kuadrat. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran ialah jika p>0,05, maka sebarannya normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 20.*

**HASIL PENELITIAN**

**Penyajian data**

* + - 1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo di Makassar sebanyak 70 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Usia Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja, biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1. Presentase Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Frekuensi (orang) | Presentase (100%) |
| 25-35 tahun | 50 | 81,97 |
| 36-45 tahun | 7 | 11,47 |
| 46-55 tahun | 4 |  6,56 |
| Jumlah | 61 | 100.0 |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Presentase (100%) |
| Laki-lakiPerempuan | 4714 | 77,0522,95 |
| Jumlah | 61 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

1. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Frekuensi (orang) | Presentase (100%) |
| SMU/ Sederajat | 40 | 65,57 (Teknisi) |
| Sarjana | 21 | 34,43 (Manajerial) |
| Jumlah | 61 | 100.0 |

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

1. Masa Kerja

Tabel 4.4. Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Frekuensi (orang) | Presentase (100%) |
| 0-5 tahun5-10 tahun>10 tahun | 36187 | 59,0229,5111,47 |
| Jumlah | 61 |  100 |

Sumber:Data primer yang diolah tahun 2017

* + - 1. Analisis statistik deskriptif

Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 51,3934. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
| 1 | 52-60 | 27 | 44,26% | Sangat Baik |
| 2 | 42-51 | 33 | 54,09% | Baik |
| 3 | 32-41 | 1 | 1,65% | Kurang Baik |
| 4 | 22-31 | 0 | 0,00% | Tidak Baik |
| 5 | 12-21 | 0 | 0,00% | Sangat Tidak Baik |
| Total | 61 |  100.00% |   |

Sumber: Olah Data Microsoft Excel

 Dari tabel 4.5. dapat dilihat bahwa gambaran lingkungan kerja fisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, jika ditinjau dari nilai rata-rata maka lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik pada interval 42-51 dengan frekuensi 33 responden atau 54,09%.

1. Lingkungan Kerja Nonfisik

Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 44,0164. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6. Gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |
| 1 | 43-50 | 39 | 63,93% | Sangat Baik |
| 2 | 34-42 | 22 | 36,07% | Baik |
| 3 | 26-33 | 0 | 1,65% | Kurang Baik |
| 4 | 18-25 | 0 | 0,00% | Tidak Baik |
| 5 | 10-17 | 0 | 0,00% | Sangat Tidak Baik |
| Total | 61 |  100.00% |   |

Sumber: Olah Data Microsoft Excel

Dari tabel 4.6. dapat dilihat bahwa gambaran lingkungan kerja nonfisik di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, jika ditinjau dari nilai rata-rata maka lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik pada interval 43-50 dengan frekuensi 39 responden atau 63,93%.

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang diberikan pada 61 responden di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo, maka skor rata-rata untuk lingkungan kerja fisik adalah 81,0656. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota cabang urip sumoharjo dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Gambaran kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Interval | Frekuensi | Persentase | Kategori |  |  |  |  |  |
| 1 | 79-90 | 39 | 63,93% | Sangat Baik |  |  |  |  |  |
| 2 | 64-78 | 22 | 36,07% | Baik |  |  |  |  |  |
| 3 | 49-63 | 0 | 1,65% | Kurang Baik |  |  |  |  |  |
| 4 | 34-48 | 0 | 0,00% | Tidak Baik |  |  |  |  |  |
| 5 | 19-33 | 0 | 0,00% | Sangat Tidak Baik |  |  |  |  |  |
| Total | 61 | 100.00% |  |  |  |  |  |  |

Sumber: Olah Data Microsoft Excel 2010

 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson produck moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

Tabel 4.8 Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Itempertanyaan | Pearsoncorrelation | Taraf signifikan | Keputusan  |
| Lingkungan Kerja Fisik | X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5X1.6X1.7X1.8X1.9X1.10X1.11X.12 | 0,6330,7080,6870,7660,7760,7740,6260,7010,6990,5110,4190,466 | 0,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0010,000 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |
| Lingkungan Kerja Nonfisik | X2.1X2.2X2.3X2.4X2.5X2.6X2.7X2.8X2.9X2.10 | 0,7470,8040,7750,6750,6480,6390,7470,7560,7420,629 | 0,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,000 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |
| Kinerja Karyawan | Y.1Y.2Y.3Y.4Y.5Y.6Y.7Y.8Y.9Y.10Y.11Y.12Y.13Y.14Y.15Y.16Y.17Y.18Y.19 | 0,5170,6910,7200,6570,7240,6560,7440,6440,5810,6640,7060,7030,6830,5660,5530,5990,6500,6570,545 | 0,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,0000,000 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |

Sumber: Olah SPSS 20

Item pernyataan dikatakan valid apabila koefisien korelasi pearson > 5 %. Dari tabel 4.8 diatas tampak bahwa semua nilai *pearson correlasion* dari setiap item pernyataan > 0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

1. Uji Reabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik c*ronbach’s alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai c*ronbach’ alpha*> 0,60.

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Jumlah item Pertanyaan | Nilai *Cronbach alpha* | keputusan |
| **Lingkungan Kerja Fisik (X1)** | 12 | 0.865 | Reliabel |
| **Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)** | 10 | 0,895 | Reliabel |
| **Kinerja karyawan (Y)** | 19 | 0.921 | Reliabel |

Sumber: Olah SPSS 20

* + - 1. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Hasil output dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Asymp. Sig | Keterangan |
| Lingkungan FisikLingkungan Non FisikKinerja | 0,2230,5330,358 | NormalNormalNormal |

Sumber: Olah Data SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi lingkungan fisik sebesar 0,223, lingkungan non fisik sebesar 0,533, dan kinerja sebesar 0,358. Hal ini berarti nilai signifikansi > 0,05 yang menandakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS *for Windows 20* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Collinearity Statistics*** | **Keterangan** |
| **Tolerance** | **VIF** |
| Lingkungan FisikLingkungan Non fisik | 0,8480,848 | 1,1791,179 | Bebas MultikolinearitasBebas Multikolinearitas |

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga seluruh variabel bebas dapat digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* dapat diperhatikan pada gambar di berikut:



Gambar 4.1 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Berdasarkan gambar di atas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk hasil yang lebih akurat, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini kembali diuji menggunakan metode Uji Glejser. Deteksi heteroskedastisitas dalam uji Glejser menggunakan nilai signifikasi dari setiap variabel independen atau variabel bebas. Jika variabel bebas memiliki nilai signifikansi ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan model regresi. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas, hal tersebut dinamakan homokedastisitas. Homokedastisitas inilah yang diharapkan dalam persamaan regresi. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Signifikansi** | **Keterangan** |
| Lingkungan FisikLingkungan no Fisik | 3,421,75 | Bebas HeteroskedastisitasBebas Heteroskedastisitas |

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2017

Tabel di atas jelas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi ≥ 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Model** | ***Unstandardized Coefficients*****B** | **Sig.** |
| KonstantaLingkungan FisikLingkungan non fisik | 43,3050,4460,337 | 0,0080,039 |

Sumber: Diolah dari *Output* Program SPSS 20, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

**Y = 43,305 + 0,446X1 + 0,339X2**

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 43,305. Menunjukkan bahwa meskipun variabel lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau bernilai tetap, nilai kinerja (Y) sebagai varibel terikat akan tetap sebesar 43,305.
2. Koefisien X1 = 0,446. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan fisik memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel lingkungan fisik meningkat sementara variabel lingkungan non fisik tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat.
3. Koefisien X2 = 0,33. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan non fisik memiliki hubungan positif terhadap kinerja dimana, apabila variabel lingkungan non fisik meningkat sedang variabel lingkungan fisik tetap, maka kinerja juga akan meningkat.
4. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Adapun pengujian hipotesisnya yaitu:

Ho : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan tidak mempengaruhi keputusan pembelian

H1 : lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan mempengaruhi keputusan pembelian

Tabel 4.14 Hasil Uji F

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fhitung** | **Ftabel** | **Sig.** | **Keterangan** |
| 8,400 | 3,15 | 0,001 | Berpengaruh |
|  |  |  |  |

Sumber: Diolah dari *Output* Program SPSS 20, 2017

Pada tabel tersebut, kita dapa peroleh nilai Fhitung = 8,400 > Ftabel = 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan kata lain, variabel-variabel lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) mampu menjelaskan besarnya variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**  | **thitung** | **ttabel** | **Sig.** | **Keterangan** |
| Lingkungan Fisik Lingkungan Non Fisik | 2,7483,729 | 1,9991,999 | 0,0080,039 | BerpengaruhBerpengaruh |

 Sumber: Diolah dari *Output* Program SPSS 20, 2017

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, maka di dapatkan:

1. Lingkungan Fisik (X1) diperoleh thitung = 2,748 > ttabel = 1,999 dan nilai sig. 0,008 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan fisik (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Lingkungan non fisik (X2) diperoleh thitung = 3,729 > ttabel = 1,999 dan nilai sig. 0,039 < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan non fisik (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
3. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determenasi (R2) bertujuan untuk melihat kemampuan varaiabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dari hasil perhitungan nilai *R2* dalam analisis regresi berganda pada tabel (lihat lampiran) diperoleh nilai koefisien determinasi dengan *R2* sebesar 0,225 atau 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 22,5%, sedangkan sisanya 77,5% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar**

Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban yang baik terhadap indikator-indikator setiap variabel yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji thitung ( 2,748) nilai dari variabel lingkungan fisik (X1) lebih besar dibandingkan ttabel (1,999) dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05, maka lingkungan fisik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar diterima.

Lingkungan kerja, secara teoritis berpengaruh cukup besar bagi kinerja perusahaan. Dengan kata lain bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik. Dengan keadaan yang demikian perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan mempunyai akselerasi yang baik. Pencapaian target perusahaan, pewujudan visi dan misi perusahaan, perwujudan lingkungan kerja yang baik akan senantiasa merupakan sebagian besar faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, baik untuk tingkat nasional dan tingkat intemasional.

Lingkungan kerja fisik meliputi hal yang bersentuhan langsung dengan pekerjaan karyawan seperti suhu ruangan, kepadatan kondisi kerja, mutu udara, dan kebisingan serta penerangan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian mengingat hal tersebut berpengaruh sangat besar dalam menunjang kinerja yang lebih baik.

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja fisik terhadap 61 responden yang ada di PT. Hadji Kalla yaitu pewarnaan ruangan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa warna yang digunakan disetiap ruang kerja pada PT. Hadji Kalla adalah dominan berwarna putih yang mempunyai kesan bersih, fokus, kepolosan, dan kemurnian yang bisa membuat karyawan merasa tenang, nyaman dan semangat dalam bekerja. Kebersihan ruang kerja maupun WC masuk ke dalam kategori baik, hasil tersebut diperkuat dengan keadaan sebenarnya bahwa memang keadaan ruang kerja maupun WC sangat terjaga kebersihannya, ruang kerja dan WC dibersihkan setiap hari.

Pertukaran udara masuk ke dalam kategori baik, hal ini dapat dijelaskan karena meskipun PT. Hadji Kalla belum memiliki kipas angin maupun AC hampir disetiap ruangannya namun memiliki jendela yang sangat banyak sehingga suhu udara tidak begitu mengganggu proses bekerja para karyawan. Penerangan masuk ke dalam kategori baik kategori baik tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pencahayaan yang cukup yang berasal dari sinar matahari pada siang hari, apabila terasa penerangan yang berlebihan karyawan tinggal menutup jendela dengan gorden.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar**

Dari hasil penelitian, para responden memberikan jawaban yang baik terhadap indikator-indikator setiap variabel yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji thitung ( 3,729) nilai dari variabel lingkungan non fisik (X2) lebih besar dibandingkan ttabel (1,999) dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05, maka lingkungan non fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar diterima.

PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar, Keamanan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena memang terdapat jaminan keselamatan pada saat melaksanakan pekerjaan seperti terdapat *security* yang bertugas menjaga keamanan dinas, asuransi kecelakaan, peralatan pemadam kebakaran, dll. Kebisingan masuk ke dalam kategori baik, letak dinas yang jauh dari jalan protokol dan satu komplek dengan dinas pemerintahan lainnya menyebabkan tidak banyak masyarakat yang berlalu lalang dengan kendaraannya, sehingga kebisingan tidak terlalu terdengar di area PT. Hadji Kalla. Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan masuk ke dalam kategori baik, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung dengan baik ketika peneliti akan mengambil angket yang telah selesai diteliti para karyawan bekerja sama mencari dan mengumpulkan angket-angket. Jika dirata-ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja maka lingkungan kerja yang ada di PT. Hadji Kalla masuk ke dalam kategori baik.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah *team* kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar**

Berdasarkan uji simultan (uji F) dimana nilai Fhitung (8,400) variabel bebas (*independent*) lingkungan fiisk (X1) dan lingkungan non fisik (X2) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,15) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Sehingga hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerja yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan.

Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Secara keseluruhan, Lingkungan Kerja baik Fisik maupun non Fisik sangat membantu kinerja karyawan dalam perusahaan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang banyak menjadikan motivasi kerja karyawan seperti sekarang ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agus Ahyari. 1994. *Perencanaan Sistem Produksi*, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta.

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif.* Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Anoki, Hardian Dito. 2010. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Langgeng Perbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, skripsi karya tulis ilmiah tidak dipublikasikan,* Program Sarjana (SI), Universitas Diponegoro.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah.Tesis*. UNY.

Terry, R George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen.* Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen.* Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Gomes, Fautisno Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.

Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.

Laksmi, dkk.2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku

Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mardiana, T. & Muafi. (2004). *Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis, 1 (6), 26-40

Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

Mohammad Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

Nur Haryani, 2006. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta*”. *Tesis.* Magister Managemen, UNS Surakarta.

Putra Fariz Ramanda, dkk. 2013. Artikel “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*”. Vol. 6 No. 1 201.

Rantri Wening Yulianingtyas. 2008. *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Skripsi. UNY.

Ririn Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.

Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja.* Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit PT Rafika Aditama, Bandung.

Simanjuntak, Payaman J. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Amara Books, Yogyakarta

Sofyan Diana Khairani. 2013. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*”. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1 (2013).

Suryadi Prawirosentono.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE –Yogyakarta.

The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan*

*Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.