

# ***PENGARUH DIMENSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA MULTI FINANCE TBK, CABANG MAKASSAR***

**Andi Tenri Jaya**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros**  
[atenrijaya@yahoo.com](mailto:atenrijaya@yahoo.com)

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Observasi, Kuesioner, dan Wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah Model Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah populasi PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1 yaitu 48 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perlu diperhatikan dan ditingkatkan kembali, mengingat lingkungan kerja merupakan motivator dan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat guna meningkatkan kinerja pegawai.

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

## **Abstrack**

*The purpose of this study was to determine the effect of the dimensions of the work environment consisting of a physical work environment, and a non-physical work environment on employee performance at PT Adira Multi Finance Tbk, Makassar Branch 1. The techniques used in data collection are Observation, Questionnaire, and Interview. The analytical method used is the Descriptive Analysis Model and Multiple Linear Regression Analysis Model. The population in this study were all employees, amounting to 48 people. So the sample in this study is the total population of PT Adira Multi Finance Tbk Makassar Branch 1, which is 48 people. The results of this study indicate that the physical work environment affects employee performance so that it needs to be considered and improved again, given that the work environment is a motivator and encouragement for employees to work harder in order to improve employee performance.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Tidak semestinya karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kenyamanan yang nantinya dapat membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun pada lingkungan eksternal karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan tergantung pada lingkungan kerja. Sangat disayangkan, jika sebuah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang bekerja secara optimal dan produktif, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2015) ialah dua kategori lingkungan kerja. Segala sesuatu dalam bentuk fisik, yang berada disekitar tempat bekerja yang memiliki pengaruh terhadap kerja karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Dan semua kondisi dimana berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan karyawan termasuk dalam lingkungan kerja non fisik.

Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar 1 juga tidak lepas dari dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang dimana lingkungan kerja fisik berupa fasilitas kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan antara atasan dengan karyawan. Misalnya karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan yang lain, karyawan mendapat perhatian dan bimbingan pekerjaan yang baik dari atasan (manajer), karyawan bekerja di lingkungan yang bersih, tenang dan aman, dan lain-lain. Hal ini dapat memberikan keamanan, kenyamanan dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan jenis pekerjaannya.

Perusahaan memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pelaksanaan operasionalnya. Penetapan tujuan-tujuan tersebut didasarkan pada kemampuan sumber daya yang dimiliki khususnya sumber daya manusia. Menurut Dobre (2013) untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam fenomena persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, setiap perusahaan berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan karena karyawan yang merencanakan, melaksanakan, dan yang melakukan evaluasi atas kinerja operasional. Sehingga, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar .

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

### **Fungsi Lingkungan Kerja**

Agus Ahyari (2018:156), mengemukakan fungsi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Menaikkan produktivitas perusahaan.

2. Memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan.
3. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
4. Mempertinggi gairah kerja karyawan.
5. Menekan biaya produksi.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Penerangan/Cahaya
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembapan ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Kebisingan ditempat kerja
- f. Getaran mekanis ditempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata Warna ditempat kerja
- i. Dekorasi atau Tata letak
- j. Musik ditempat kerja.

- k. Bangunan Tempat Kerja
- l. Peralatan kerja yang memadai
- m. Fasilitas
- n. Tersedianya sarana angkutan

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

## Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Menurut Sutrisno dalam Ningsih (2019:45-46) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

## Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Putra (2016), dimensi kinerja karyawan adalah hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Ningsih (2019:47-48) dapat diukur sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dan komitmen kerja. Hal tersebut merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk, (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis**

**Ha<sub>1</sub>**. Diduga bahwa lingkungan kerjafisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar.

**Ha<sub>2</sub>**. Diduga bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Jenis data yang digunakan adalah Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian yang terdiri atas seluruh obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 untuk melakukan sensus terhadap karyawan yang menjadi populasi penelitian, yaitu 48

karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu penelitian atas seluruh populasi karyawan di PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1. Untuk menguji hipotesis maka penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

### **Pengujian Hipotesis**

1. Uji Parsial (T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah.

2. Uji Simultan (F)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan menggunakan rumus Uji F.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif adalah sebagai berikut.

**TABEL 1**

### **DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA FISIK**

Item	Frekuensi Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
X1.1	23	47,9	22	45,8	3	6,3	0	0	0	0
X1.2	7	14,6	29	60,4	12	25	0	0	0	0
X1.3	13	27,1	26	54,2	9	18,6	0	0	0	0
X1.4	6	12,5	27	56,3	15	31,2	0	0	0	0
X1.5	24	50	24	50	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap 5 item pernyataan X1 (Lingkungan kerja fisik) yaitu mengenai, indikator penerangan, indikator sirkulasi udara, indikator tingkat kebisingan, indikator dekorasi, dan indikator sarana angkutan.

**TABEL 2**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN**  
**LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

item	Frekuensi Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
X2.1	22	45,8	24	50	2	4,2	0	0	0	0
X2.2	25	52,1	23	48	0	25	0	0	0	0
X2.3	16	66,7	32	67	0	18,6	0	0	0	0

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap 3 item pernyataan X2 (Lingkungan kerja non fisik) yaitu mengenai, indikator hubungan sesama rekan kerja, indikator hubungan kerja atasan dan karyawan, dan indikator penghargaan.

**TABEL 3**  
**DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN**  
**KINERJA KARYAWAN**

item	Frekuensi Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
Y1	18	37,5	30	62,5	0	0	0	0	0	0
Y2	21	43,8	26	54,2	1	2	0	0	0	0
Y3	12	25	32	66,7	4	8,3	0	0	0	0
Y4	15	31,3	29	60,4	4	8,3	0	0	0	0
Y5	18	37,5	30	62,5	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden terhadap 5 item pernyataan Y (kinerja karyawan) yaitu mengenai indikator kuantitas, indikator kualitas, indikator ketepatan waktu, indikator efektivitas, dan indikator kemandirian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda menggunakan SPSS 26. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun hasil pengujian analisis regresi linear berganda sebagai berikut:



**TABEL 4**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,988	2,671		,744	,461
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,793	,098	,763	8,123	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,238	,199	,112	1,192	,240

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: Data diolah 2022

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,000 + 0.504X_1 + -0,486X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 1,988 yang artinya jika  $X_1X_2$  dianggap konstan maka variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 1,988.
2. Koefisien regresi 0.793 yang diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,793 satuan dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.
3. Koefisien regresi 0,238 yang diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  konstan.

#### Uji t (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda menggunakan SPSS 26. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dari Uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0.025 ; 45) = 2,014$$

Jadi t tabel = 2,014

**TABEL 5**  
**UJI T**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
X <sub>1</sub>	8,123	2,014	0,000
X <sub>2</sub>	1,192	2,014	0,240

Sumber data: Data diolah 2022

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Ha<sub>1</sub>)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 8,123 > t tabel 2,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha<sub>1</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan X<sub>1</sub> (lingkungan kerja fisik) terhadap Y (kinerja karyawan).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Ha<sub>1</sub>)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,240 > 0,05 dan nilai t hitung 1,192 < t tabel 2,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha<sub>2</sub> ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X<sub>2</sub> (lingkungan kerja non fisik) terhadap Y (kinerja karyawan).

### Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan dari Uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai Sig. > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (2 ; 46) = 3,20$$

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 6**  
**UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,604	2	34,802	43,253	,000 <sup>b</sup>
	Residual	36,208	45	,805		
	Total	105,813	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)						

Sumber data: Data diolah 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $43,253 > F \text{ tabel } 3,20$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan).

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**TABEL 7**

### KOEFISIEN DETERMINASI

<b>Model Summary</b>
----------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,643	,89701
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)				

Sumber data: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,658. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,8% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Karyawan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian pengaruh dimensi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance tbk, cabang makassar 1 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan atasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1.
3. Secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan terhadap kinerja karyawan yang paling signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk Cabang Makassar 1.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada penilaian ini, variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 8,123 > T tabel 2,014 dan memiliki tingkat

signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, berarti responden menanggapi setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Dan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki  $t$  hitung yang lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu sebesar  $1,192 < T$  tabel 2,014 dan memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,240, dengan demikian responden menanggapi sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik.

2. Berdasarkan uji F, terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara simultan terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) karena memiliki nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yaitu sebesar  $43,253 > F$  tabel 3,20 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
3. Berdasarkan koefisien determinasi dari penelitian ini diketahui bahwa seluruh variabel bebas yakni Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 65,8% terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yakni Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amanda Clara Valentine, 2016. **Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bunga Gramedia Basuki Rahmat Malang**, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. hlm 1-16 <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3885>. Diakses tanggal 02 Maret 2021
- Dobre, O.I. (2013). **Employee Motivation and Organizational Performance**. *Review of Applied Socio-Economic Research* 5(1), 53-60.
- Kasmawati K, 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, Makassar <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/>. Diakses tanggal 02 Maret 2021
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT Rafika Aditama
- Sedarmayanti, 2011, **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan, serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan Edisi Pertama**, PT. Refika Aditama, Bandung

Sedarmayanti, 2011, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya** Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung.

Septiawan, 2020. **Dimensi Lingkungan Kerja**, <https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB%202%20KAJIAN%20TEORI.pdf>. Diakses tanggal 10 Maret 2021

Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: kencana