

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta

N. Lilis Suryani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : dosen00437@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik *survey*, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden.

Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F).

Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,652 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis p value $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,637 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh p value $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%. Uji hipotesis diperoleh p value $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan kerja non fisik, Komunikasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan agar memberikan hasil maksimal selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja.

Dalam hal ini komunikasi sangat berhubungan terhadap manajemen organisasi dalam menciptakan pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang nyaman. Jika komunikasi yang di lakukan oleh atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal karyawan akan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang di lakukan para karyawan tidak terkontrol

dengan baik. Bukan hanya komunikasi antara atasan dan bawahan saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan namun komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut. Dengan kurang efektifnya komunikasi organisasi yang di lakukan baik dari atasan kepada bawahan atau antara karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:139), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meingkat dari waktu ke waktu.

Jika karyawan yang dipekerjakan tidak memiliki kinerja yang baik yang dibutuhkan perusahaan, maka perusahaan tidak akan mencapai target yang

sudah ditetapkan, dan merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam penarikan, seleksi, penempatan karyawan harus berdasarkan azas *the right man in the right place, and the right man in the right job*, yang artinya karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Jenis Rumah	2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Baru	250	205	250	170
Rekondisi	250	211	250	198
Jumlah	500	416	500	368

PT. Bangkit Maju Bersama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengembang perumahan baik rumah baru maupun rumah rekondisi.

Sesuai hasil temuan awal peneliti, peneliti menemukan tingginya tingkat absensi karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama dari Januari sampai dengan Desember 2017. Hal ini bila tidak segera dilakukan tindakan maka akan berdampak buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian komunikasi yang ada di perusahaan agar karyawan dapat kembali bersemangat bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Dari data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan pembelian rumah dari tahun ke tahun, pencapaian target masih kurang memuaskan.. Mengingat

bahwa lingkungan kerja non fisik dan komunikasi merupakan salah satu faktor yang juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama ?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama ?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama ?

C. Pembatasan Masalah

Agar lebih mudah di pahami dan dimengerti, peneliti membatasi hanya yang diteliti, yaitu mengenai lingkungan kerja non fisik dan komunikasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama, dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, dalam kajian manajemen pemasaran dengan riset di lapangan, memberikan informasi bagi pembaca sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi yang memerlukan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif, maupun referensi kepada PT. Bangkit Maju Bersama sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk proses pengembangan sistem (*improvement*) dan perencanaan strategis dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

B. Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty dalam Djoko Purwanto (2011:4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku.

C. Kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif. Lebih lanjut Sugiyono (2017) menjelaskan “Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis”. Lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam sumber daya manusia. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja,

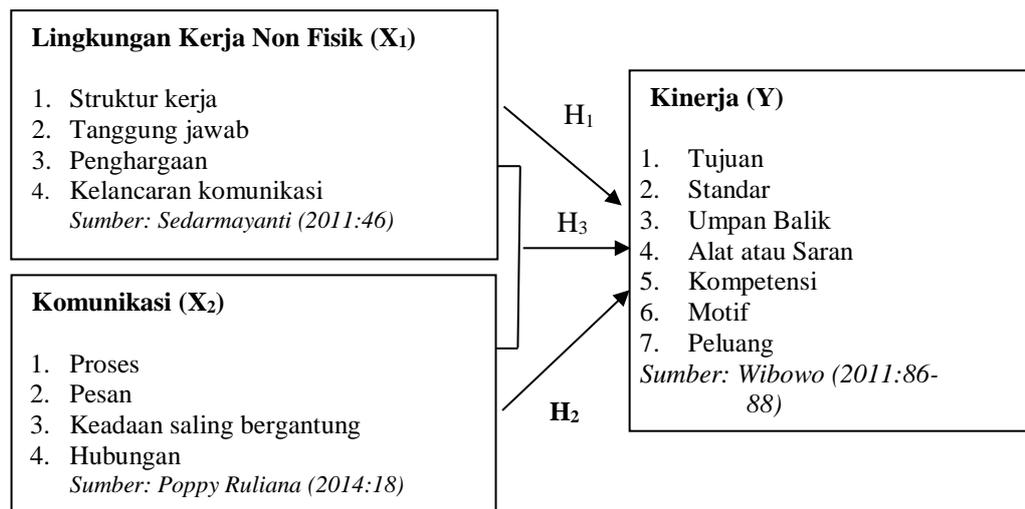
ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2011:46).

Demikian pula komunikasi merupakan faktor yang juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Kinerja sebagai tolok ukur pencapaian tujuan organisasi menjadi penting diperhatikan dalam organisasi.

Berdasarkan pertimbangan data tersebut, penulis membuat model penelitian dengan variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi yang peneliti anggap dapat mempengaruhi kinerja

Adapun kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara bersama-sama karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Penulis mengadakan penelitian pada PT. Bangkit Maju Bersama dengan alamat Jl. Palem Aren VIII. No.31. Palem Semi, Karawaci Tangerang. Telp. 021-55796185/021-55796089.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama Maret-Mei 2019. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bangkit Maju Bersama.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah orang yang mewakili perusahaannya yang menjadi pelanggan PT. Bangkit Maju Bersama, dalam hal ini berjumlah 60 orang.

C. Teknik Penentuan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

1. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap Perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan.
- b. Menyebarkan Kuesioner, yaitu membagikan berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert.
- c. Studi Kepustakaan, yaitu kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan judul penelitian dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian, buku serta jurnal yang relevan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Menurut Sugiyono (2017) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data historis perusahaan, lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan jumlah karyawan perusahaan.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer kuantitatif, penulis menghubungi responden yaitu karyawan di PT. Bangkit Maju Bersama.

2. Studi Pustaka.

Untuk mendapatkan data sekunder penulis melakukan dengan cara penelaahan terhadap literature berupa buku pemasaran dan publikasi serta bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Imam Ghozali (2017) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan kriteria dikatakan valid dan tidaknya

menurut Imam Ghozali (2017) yaitu:

- 1). Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid,
- 2). Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2017) reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam pengukurannya *one shot* akan dilakukan dengan

analisis *Cronbach's Alpha*. Imam Ghozali (2017) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interval Uji Reliabilitas

Interval Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali (2017).

2. Uji Kelayakan Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat dideteksi

dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai *tolerance* lebih > dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai nilai *tolerance* lebih < dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Menurut Imam Ghozali (2017) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson Test* dengan berpedoman pada kriteria pedoman sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Memakai Uji *Durbin-Watson*

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,540	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari, (2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2017) berpedapat

bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Salah satu cara uji heteroskedastisitas, dapat melihat grafik *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- 2) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif Dan Verifikatif

a. Analisis Deskriptif

Analisis dilakukan dengan melihat frekuensi dari pilihan opsi oleh responden yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner. Dalam penelitian ini, pembobotan data, peneliti menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai

acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data.

b. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017) metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*).

2) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara

parsial maupun secara simultan.

3) Analisis Koefisien Korelasi Dalam penelitian ini untuk mengetahui berapa besar prosentase kontribusi dari variabel Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama baik secara parsial maupun secara simultan

4) Pengujian Hipotesis

(a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

(b) Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
KX1-1	0.556	0.254	Valid

KX1-2	0.575	0.254	Valid
KX1-3	0.520	0.254	Valid
KX1-4	0.526	0.254	Valid
KX1-5	0.392	0.254	Valid
KX1-6	0.507	0.254	Valid
KX1-7	0.347	0.254	Valid
KX1-8	0.587	0.254	Valid
KX1-9	0.600	0.254	Valid
KX1-10	0.334	0.254	Valid

Sumber : Data primer diolah.

Dari data tabel di atas, variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254). Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
KX2-1	0.342	0.254	Valid
KX2-2	0.332	0.254	Valid
KX2-3	0.345	0.254	Valid
KX2-4	0.480	0.254	Valid
KX2-5	0.508	0.254	Valid
KX2-6	0.450	0.254	Valid
KX2-7	0.627	0.254	Valid
KX2-8	0.595	0.254	Valid
KX2-9	0.514	0.254	Valid
KX2-10	0.618	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari data tabel di atas, variabel komunikasi (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,254). Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X2)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
KY-1	0.342	0.254	Valid
KY-2	0.634	0.254	Valid
KY-3	0.362	0.254	Valid
KY-4	0.729	0.254	Valid
KY-5	0.558	0.254	Valid
KY-6	0.447	0.254	Valid

KY-7	0.557	0.254	Valid
KY-8	0.471	0.254	Valid
KY-9	0.387	0.254	Valid
KY-10	0.343	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah.

Dari data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,254). Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Ket
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0.657	0.600	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.633	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.639	0.600	Reliabel

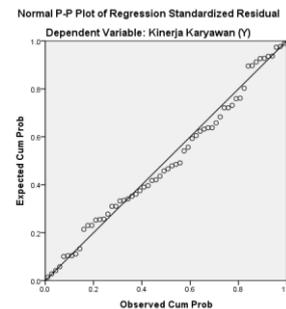
Sumber : Data primer diolah.

Berdasar hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari 0.60 dan nilai r bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Berikut ini hasil uji normalitas dengan alat uji Grafik P-P Plot, sebagai berikut:



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu 0,654 $<$ 1,0 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,528 $<$ 10, dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya

diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.257 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Dalam penelitian ini digunakan uji grafik *scatterplot* dimana hasilnya titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari pengujian atas variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	9.210	3.806		2.420	.019
Lingkungan kerja non fisik (X_1)	.396	.106	.424	3.749	.000
Komunikasi (X_2)	.377	.110	.387	3.426	.001

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut: $Y = 9,210 + 0,396X_1 + 0,377X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,210 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,210 *point*.
- 2) Nilai 0,396 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel Komunikasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,396 *point*.

- 3) Nilai 0,377 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,377 point.

4)

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Correlations^b

		Lingkungan kerja non fisik (X1)	Kinerja karyawan (Y)
Lingkungan kerja non fisik (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Correlations^b

		Lingkungan kerja non fisik (X1)	Kinerja karyawan (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) secara parsial memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	2.423

Sumber : Data Primer diolah

4. Analisis Koefisien Determinasi
Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.40,55	2.638

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,723. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%.

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.395	2.682

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Tabel 14. Uji Hipotesis Lingkungan kerja non fisik (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.470	3.634		4.257	.000
	Lingkungan kerja non fisik (X1)	.609	.093	.652	6.545	.000

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	2.423

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,52,3 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis Pertama: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Hipotesis Kedua: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 15. Pengujian Hipotesis Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.263	3.814		4.002	.000
Komunikasi (X2)	.620	.099	.637	6.288	.000

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis Ketiga: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ujiannya yaitu:

Tabel 22. Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366.983	2	183.492	31.252	.000 ^b
Residual	334.667	57	5.871		
Total	701.650	59,5			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh p value $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Bilson, Simamora, 2014, "Panduan Riset Prilaku Konsumen", Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.

Gerry, Dessler, 2000 "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London.

Hasibuan, 2012, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Haji Masagung.

Imam, Ghozali, 2011 "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip.

Levy, P.E, 2000, "Industrial Organization Psychology", Miffilin Company Boston Houghton.

Miftah, Thoha, 2007, "Kepemimpinan Dalam Manajemen", Jakarta, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo.

Nachrowi Djalal, Nachrowidan Hardius Usman, 2010, "Teknik Pengambilan Keputusan". Jakarta, Penerbit PT. Grasindo.

Nawawi, 2006, "Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif", Jakarta, Prehalindo.

- Robbins, S. & Judge, T, 2008, “*Organizational Behavior*”, Edisi kedua belas, , Prentice Hall..
- Safroni, Ladzi, 2012, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan, 2007, “*Manajemen Pemerintahan Indonesia*”, Jakarta, Djambatan.
- Sarwono, Jonathan, 2012, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Singgih Santoso, 2010, “*SPSS Statistik Parametrik*” Jakarta, Cetakan Kedua, PT. Elek Media.
- Sondang P, Siagian, 2010, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2017 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2010 “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno,Edy, 2012, “*Sumber Daya Manusia*”, Surabaya, PT. Gramedia.
- Umar, Husen, 2008, “*Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*”, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2009, “*Manajemen Kinerja*”, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012, “*Teori Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi*”, Jakarta, Gramedia.
- Wirawan, 2009, “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*”. Jakarta, Salemba Empat.