

## The Effect Of The Work Environment On Employee Performance (Study On Kediri Conventional Bank)

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Konvensional Kediri)

Sasi Utami<sup>1\*</sup>, Budi Susanto<sup>2</sup>, Suhartin<sup>3</sup>

Universitas Kediri<sup>1,2,3</sup>

[sasi@unik-kediri.ac.id](mailto:sasi@unik-kediri.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

Human resources are an important factor, because they have an influence on the sustainability of the company's life. The company's vision reflects the form and objectives of the organization and is a characteristic of the company, the company's vision will be implemented by employees in the form of mission implementation. The purpose of this study is to determine the influence of the employee's work environment on performance. The benefits of this research by knowing that the work environment affects employee performance, management can make policies and decisions about the work environment and employee performance in the company. This type of research is explanatory research, a descriptive method with a quantitative approach. The sample of this study was 150 conventional bank employees. The sampling technique in this study is Non Probability Sampling. Based on the results of research that has been carried out, it can be concluded that the physical and non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of conventional bank employees in Kediri.

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

#### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting, karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Visi perusahaan mencerminkan bentuk serta tujuan organisasi dan merupakan ciri khas perusahaan tersebut, Visi perusahaan akan diimplementasikan oleh para karyawan dalam bentuk pelaksanaan misi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja. Manfaat penelitian ini dengan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka manajemen dapat mengambil kebijakan maupun keputusan tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan, metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan bank konvensional yang berjumlah 150 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Non Probability Sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank konvensional di Kediri.

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

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting, karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Visi perusahaan mencerminkan bentuk serta tujuan organisasi dan merupakan ciri khas perusahaan tersebut, Visi perusahaan akan diimplementasikan oleh para karyawan dalam bentuk pelaksanaan misi. Manusia merupakan factor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi perlu memelihara, mempertahankan karyawan yang potensial untuk menghadapi lingkungan yang kompetitif dan dinamis.

Bank merupakan lembaga keuangan yang mengelola dana dengan cara mengumpulkan dan menyalurkan dana nasabah ke nasabah lain yang membutuhkan. Bank sebagai lembaga

perantara membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar kelangsungan hidup perusahaan dapat berlangsung lebih lama. Kelangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Lestary & Harmon, 2018). Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang, pekerjaan akan semakin kondusifnya dan capaian pekerjaan jadi lebih optimal. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pernyataan ; dan (Adji & Adji, 2021), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk instansi perbankan, yang mana butuh penerangan yang cukup seperti pencahayaan, sirkulasi udara, bau, dapat menurunkan kinerja karyawan, kurangnya pencahayaan menyebabkan kualitas dan efisiensi kerja yang buruk, seperti yang dinyatakan (Hartaty, 2018) kurangnya pencahayaan menyebabkan kelelahan pada mata dan mengakibatkan ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Sirkulasi udara berpengaruh terhadap kinerja karyawan , sirkulasi udara yang kurang baik menyebabkan suhu udara terlalu panas atau terlalu dingin, hal ini berpengaruh terhadap suhu tubuh dan kinerja dari karyawan yang sedang bekerja (Lestary & Harmon, 2017). Suara bising dari bunyi-bunyian mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syaraf otot dan lain- lain (Kelawin et al., 2021). Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Peredam kebisingan penting untuk menaikkan tingkat prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank konvensional di Kediri?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja. Manfaat penelitian ini dengan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka manajemen dapat mengambil kebijakan maupun keputusan tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat sejumlah kelompok orang dan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Arlanti et al., 2020). Menurut (Mangkunegara, 2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, hal ini berdampak buruk bagi perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka (Ali Alzahrani, 2019). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Lestary & Harmon, 2017). Menurut (Robbins, 2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut (Nitisemito, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: meja, kursi, suhu, kebisingan, penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. (Simamora, 2016) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja.

Dalam penelitiannya, (Pratama, 2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja karyawan, karyawan yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian (Rahmawanti dkk, 2014; Cintia dan Gilang, 2016) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Lingkungan kerja Non Fisik**

Menurut (Sedarmayanti, 2009), 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. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh (Nitisemito, 2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat mengenai kinerja dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Mangkunegara menambahkan selain kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, maka hasil kerja harus sesuai dengan tugas serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2013). (Hasibuan, 2013) juga menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi diatas yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya (Swasto, 2011).

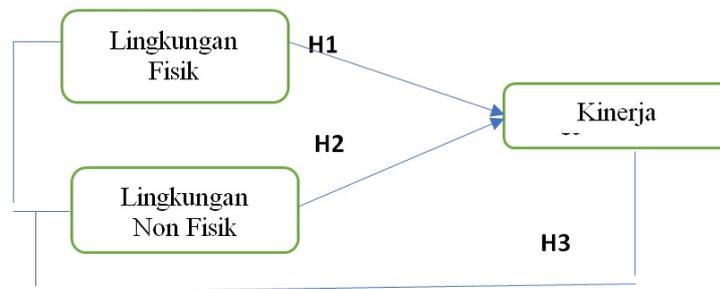
Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh (Rachman, 2021) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang dimiliki karyawan dapat diukur baik atau tidaknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan (Robbins, 2006), "Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik". Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar individu karyawan yang bersangkutan seperti pendapat milik Timple yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2004) "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal". Faktor-faktor eksternal yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. (Rivai, 2009) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatnya produktivitas, hal ini dikarenakan menurunnya jumlah hari yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Menurunnya 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 dengan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan aman berdampak pula pada seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

Penelitian ini bermula dari rasa ingin tau tentang kinerja karyawan dari bank konvensional yang ada di Kediri, dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut ini.



**Gambar 1.**

Sumber : Simamora (2016); sedarmayanti (2013); Nitisemito (2000)

### Hipotesis

- H1. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional di Jawa Timur
- H2. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan non kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional di Jawa Timur
- H3. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Konvensional di Jawa Timur

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan, metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan menurut (Singarimbun, 2006) adalah penelitian yang memandang hubungan antar variabel dan menguji melalui hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. (Sugiyono, 2014) menjelaskan bahwa metode penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan menggunakan sample tertentu, dan analisis data bersifat kuantitatif, tujuannya untuk menguji hipotesis. Penelitian ini adalah karyawan bank konvensional yang berjumlah 150 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Non Probability Sampling*.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan: observasi, wawancara, kuesioner. Sedang data sekunder dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen bank konvensional yang berhubungan dengan penelitian yaitu jumlah karyawan, data-data organisasi yang bersangkutan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja, kinerja karyawan (Sugiyono, 2013) Penelitian penjelasan ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), serta kinerja karyawan (Y).

Teknik Analisis yang digunakan :

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk menggambarkan variasi jawaban dari responden yang dikumpulkan melalui jawaban item kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan kinerja karyawan.

#### 2. Analisis Inferensial

Statistika inferensial merupakan salah satu metode analisis yang digunakan untuk menarik kesimpulan dan menggeneralisasikannya ke populasi, sementara data yang digunakan untuk membuat kesimpulan menggunakan sampel dari populasi. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sanusi (2001) mengemukakan bahwa statistik inferensial ini berfungsi untuk melihat keeratan hubungan

atau hubungan sebab akibat antar variabel. (Hasan, 2006) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal berjumlah dua.

Analisis data yang digunakan meliputi uji instrument; uji asumsi klasik; analisis regresi linier berganda; uji koefisien determinasi ( $R^2$ ); Uji t dan Uji F.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan dari penelitian terdahulu yaitu penelitian (Kristanti, 2017) dan (Pratama, 2016), yaitu: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan pengetahuan.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X1). Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dari penelitian (Kristanti, 2017) dan (Ade, 2014). Indikator tersebut antara lain: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan ruangan, dan bau-bauan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011). Pengukuran variabel ini dioperasionalkan menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik dari penelitian (Dharmawan, 2011) dan (Fath, 2015). Indikator tersebut antara lain: pengawasan, suasana kerja, perlakuan baik, hubungan antar karyawan dan sistem pemberian imbalan.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

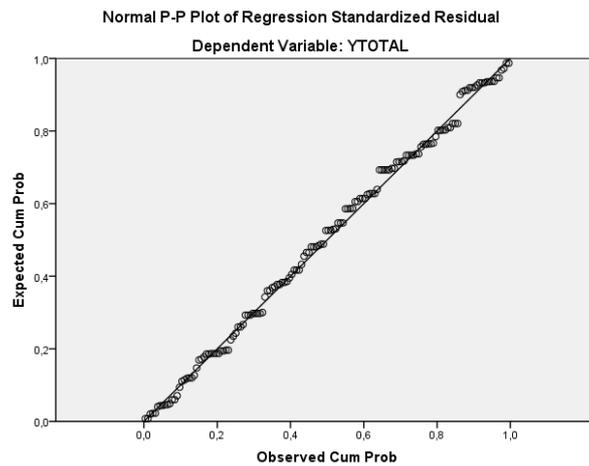
##### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006): jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,294) maka item pernyataan dinyatakan valid, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,294) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas (Sugiyono, 2011), menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,743, variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,904; disiplin kerja dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,866 dan kinerja karyawan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,787 adalah reliabel sehingga layak digunakan karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60

##### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar p-plot regression standardized Residual dapat disimpulkan bahwa gambar p-plot regression standardized Residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2.

**Uji Multikolinearitas**

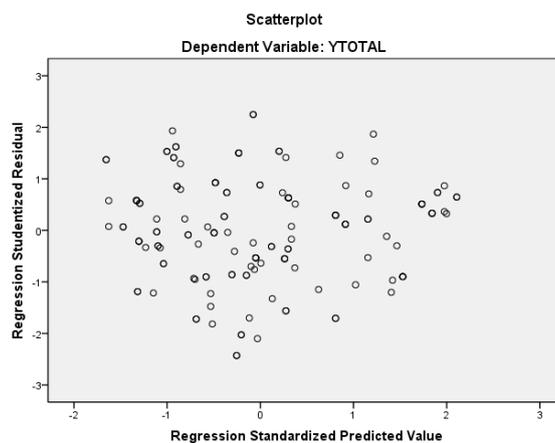
Dari hasil diatas dapat diketahui variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,554 dan nilai VIF sebesar 1,806, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai *tolerance* yang sama yaitu sebesar 0,554 dan nilai VIF sebesar 1,806, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen) dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1TOTAL	,688	,316	,173	,554	1,806
	X2TOTAL	,837	,699	,508	,554	1,806

a. Dependent Variable: YTOTAL

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 3.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan bank konvensional di Kediri berdasarkan variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>).

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,918	2,734		10,579	,000
	X1TOTAL	,241	,060	,232	4,033	,000
	X2TOTAL	,876	,074	,682	11,857	,000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 20 *for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 28,918 + 0,241 X_1 + 0,876 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 28,918 menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) adalah 0., maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 28,918.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,241 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,241. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja, semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,876 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,876. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja, semakin meningkat nilai lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini diperoleh angka Adjusted R2 (*R Square*) sebesar 0,731 atau (73,1%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 73,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) mampu menjelaskan sebesar 73,1% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar ( $100\% - 73,1\% = 26,9\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji t

Berdasarkan tabel dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,033 >$  nilai t tabel  $0,1977$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Dalam uji t untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,587 >$  nilai t tabel  $0,1977$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### Hasil Uji F - Simultan

Berdasarkan uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $199,291 >$  nilai F tabel  $2,67$ . Maka terdapat pengaruh kepercayaan (X1), fasilitas (X2) dan CRM (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### 5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank konvensional di kediri, untuk meningkatkan kinerja karyawan bank konvensional di kediri perlu mempertimbangkan lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan baru kemudian meningkatkan faktor yang lain. Hal ini dilakukan karena lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling besar dibandingkan faktor yang lain.

### Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,
- Adji, W. H., & Adji, W. Z. (2021). Dampak Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (BPSBR) 20220221. *Co-Management*, 4(2), 659–664.
- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Alex, S Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Ali Alzahrani, N. (2019). Workplace Ergonomics and Academic Staff Performance in College of Education in Umm Al-Qura University in Makkah. *American Journal of Educational Research*, 7(9), 604–617. <https://doi.org/10.12691/education-7-9-2>
- Anwar, Sanusi. (2001). Efisiensi Alokasi Sumber Daya, Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah, dan Meningkatkan Penerimaan Melalui Pajak Daerah dan Meningkatkan Pelayanan Pemerintah Kepada Masyarakat *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 12(5) : 87-99.
- Arlanti, E., Fetty, P., Sary, S. S., & Pd, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center Effect Of Work Environment On Employee Performance At PT.Infomedia Nusantara Bandung In Call Center Division.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartaty, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Logikreasi Utama – Medan.
- Henry Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia,
- Kelawin, A., Lahallo, F. F., & Metanfanuan, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong. *Jurnal Jendela Ilmu*, 2(1), 31–33.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human*

Resource and Sustainability Studies, 09(02), 339–354.  
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>

- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press