

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULKI ABADI
MANAGEMENT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh :

JUMAIDA SIREGAR

16.860.0468



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mulki Abadi Management Medan


Nama : Jumaida Siregar

NPM : 168600468


Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Azhar Azis S.Psi, MA)
Pembimbing I


(Merri Hafni S.Psi, M.Psi)
Pembimbing II

Mengetahui :


(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)
Ka. Bagian Psikologi
Industri & Organisasi


(Dr. Hj. Risydah Fadilah S.Psi, M.Psi)
Dekan

DIPERTAHANAKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA
UNTUK MEMENUHI SEBAGAIAN DARI SYARAT – SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
08 JULI 2021

Mengesahkan fakultas psikologi

Universitas medan area

Dekan

Dr. Risydah Fadilah, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

Dewan Penguji

1. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi
2. Eryanti Novita S.Psi., M.Psi
3. Azhar Azis S.Psi., MA
4. Merri Hafni, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Juli 2021


Jumaida Siregar
16.860.0468

SEPUKUH BILAU MURAM
TR. 75
METERAI
TEMPEL
BBBJX433805475

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas akademik universitas medan area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jumaida Siregar
NPM : 168600468
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan Kepada Universitas Medan Area Hak Hukum Royalty Non – Eksklusif (Non – Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULKI ABADI MANAGEMENT MEDAN, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Medan, 08 juli 2021



Jumaida Siregar

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. MULKI ABADI MANAGEMENT MEDAN

Oleh:

JUMAIDA SIREGAR

NPM: 16.860.0468

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atas maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan Total Sampling, sampel berjumlah 60 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan model Skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala kinerja dan skala lingkungan kerja non fisik. Metode analisis pengambilan data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Koefisien korelasi $r_{xy} = 0,521$ dengan $p = 0,003 < 0,05$ sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai signifikansi yang diperoleh $p < 0,5$ maka hasil penelitian dinyatakan signifikan. Hipotesis penelitian dinyatakan, ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja, dengan nilai rata-rata empirik lingkungan kerja non fisik = 77,70 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 65 sehingga variabel lingkungan kerja non fisik tergolong baik, begitu pula dengan nilai rata-rata empirik kinerja = 63,00 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 55 sehingga variabel kinerja tergolong tinggi. Dengan bobot sumbangan efektif X dengan Y (BE%) $r^2 = 27,2\%$. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Karyawan, Lingkungan kerja non fisik dan kinerja.

ABSTRACT

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. MULKI ABADI MANAGEMENT MEDAN

Oleh:

JUMAIDA SIREGAR

NPM: 16.860.0468

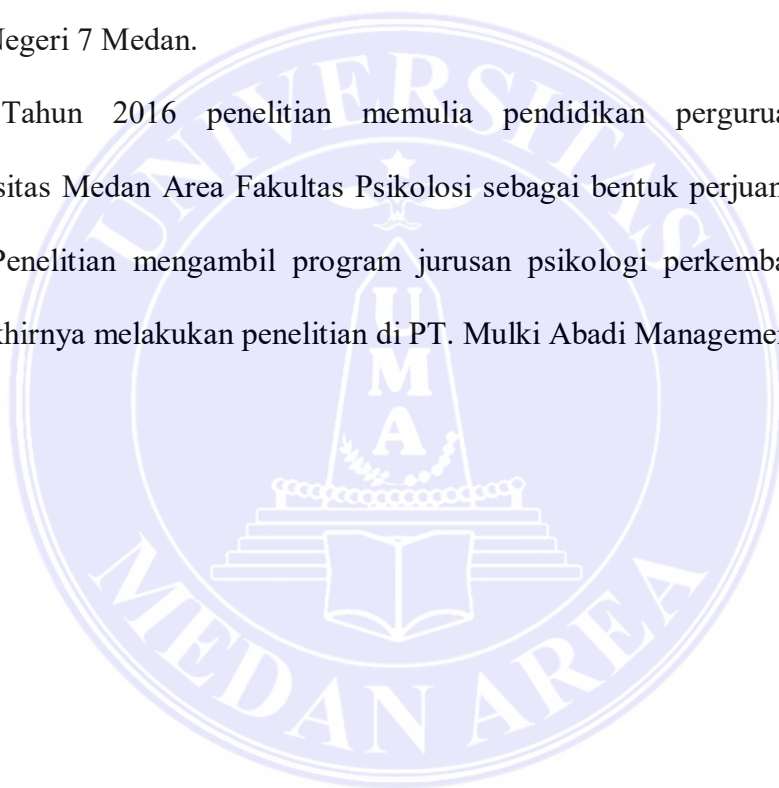
This study aims to determine the relationship between the non-physical work environment with the exertion of the general employees of PT. Management of Mulki Abadi Medan. exertion is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out in accordance with the responsibilities given. The non-physical work environment is all circumstances that occur and are related to work relationships, both relationships with superiors and relationships with colleagues, or relationships with subordinates. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between the non-physical work environment and employee exertion. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used Total Sampling, the sample amounted to 60 employees. The data collection method used a Likert Scale model. This study uses a exertion scale and a non-physical work environment scale. The data retrieval analysis method uses Pearson Product Moment correlation. The correlation coefficient $r_{xy} = 0.521$ with $p = 0.003 < 0.05$ in accordance with predetermined criteria, if the significance value obtained is $p < 0.5$, the research results are declared significant. The research hypothesis is stated, there is a relationship between the non-physical work environment and exertion, with the average value of the non-physical work environment = 77.70 while the hypothetical average value of = 65 so that the non-physical work environment variable is good, as well as the average value the empirical average of exertion = 63.00 while the hypothetical average value is 55 so that the exertion variable is high. With an effective contribution weight of X with Y (BE%) $r^2 = 27.2\%$. Based on the results of the study, the research hypothesis was declared accepted.

Keywords: employees, non-physical work environment and exertion

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Jumaida Siregar, Lahir di Medan pada tanggal 20 Oktober 1996, anak dari Bapak Salasa Siregar dan Ibu Sarniah Pulungan. Penelitian merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Peneliti memulai pendidikan sekolah dasar pada tahun 2003 dan tamat SD Negeri 060872 pada tahun 2009. Tahun 2009 sampai 2012 peneliti menempuh pendidikan di SMP Negeri 14 Medan. Tahun 2012 hingga 2015 peneliti menempuh pendidikan di SMA Negeri 7 Medan.

Tahun 2016 penelitian memulia pendidikan perguruan tinggi di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi sebagai bentuk perjuangan menuntut ilmu. Penelitian mengambil program jurusan psikologi perkembangan, hingga pada akhirnya melakukan penelitian di PT. Mulki Abadi Management Medan





PERSEMBAHAAN

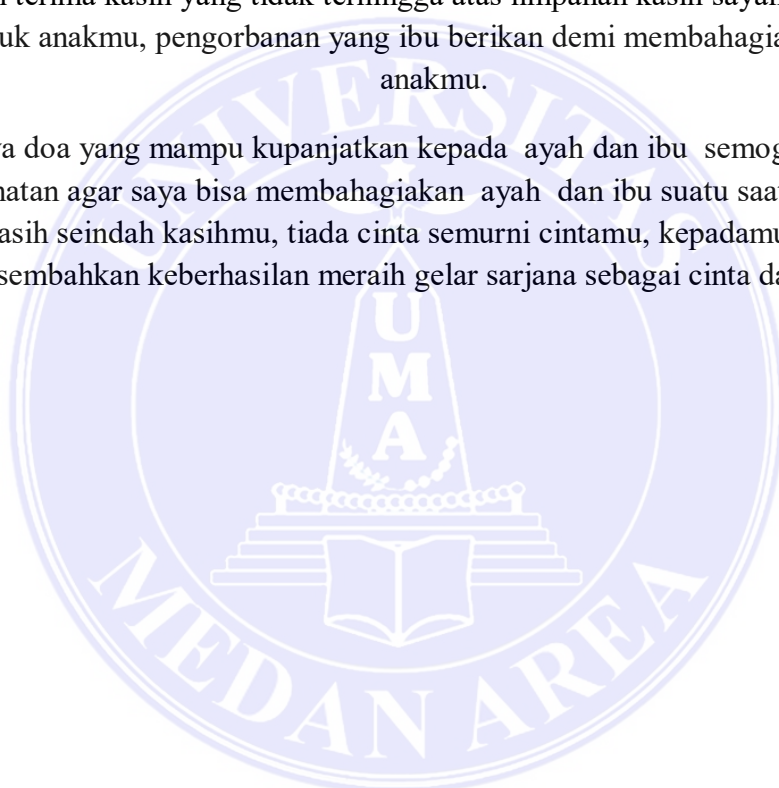
Bismillahirrohmanirrohim

Dengan Rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk Ayah dan Ibu tercinta ibu terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ibu berikan demi membahagiakan anak-anakmu.

Ayah terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ibu berikan demi membahagiakan anak-anakmu.

hanya doa yang mampu kupanjatkan kepada ayah dan ibu semoga diberikan kesehatan agar saya bisa membahagiakan ayah dan ibu suatu saat nanti, tiada kasih seindah kasihmu, tiada cinta semurni cintamu, kepadamu ananda persembahkan keberhasilan meraih gelar sarjana sebagai cinta dan kasihku



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mulki Abadi Management Medan ”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Medan Area. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasa yang digunakan, karena ada keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun diri demi kesempurnaan penulis.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Azhar Azis S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, mengarahkan, meluangkan waktu memberi arahan, selalu membimbing dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Merri Hafni S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, mengarahkan, meluangkan waktu, memberikan saran dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan memberikan saran-sarannya untuk penulis agar karya tulis ini menjadi lebih baik dan terimakasih atas dukungannya dalam proses pengerjaan skripsi.
6. Bapak Syafrizaldi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan memberikan saran-sarannya untuk penulis agar karya tulis ini menjadi lebih baik dan terimakasih atas dukungannya dalam proses pengerjaan skripsi.
7. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
8. Bapak Ahmad Luthfi Hutasuhut S.Sos.MM selaku Direktur PT. Mulki Abadi Management Medan yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti selama proses penulisan.
9. Seluruh karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan yang telah berkenan memberikan bantuan informasi dan kesempatan untuk mengisi angket peneliti.

10. Terkhusus dan teristimewa untuk orang tua saya Ayahanda Salasa Siregar dan Ibunda Sarnia Pulungan yang sangat saya cintai yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk tetap yakin dalam proses menyelesaikan studi
11. Sahabat-sahabatku Nova Desiaana, Meisya Elfisini Matondang dan Fitri Hidayah Nasution yang telah percaya, membantu, mendukung dan memotivasi peneliti untuk terus maju dan menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
13. Terimakasih juga untuk semua pembaca. Semoga dengan membaca karya tulis ini dapat menambah wawasan dan inspirasi, serta dapat mengembangkan lagi karya tulis saya ini.

Medan, 08 Juli 2021

Jumaida Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah`	10
D. Batasan Masalah	11
E. Tujuan Masalah	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. TIJAUAN PUSTAKA	13
A. Karyawan	13
1. Pengertian Karyawan	13
2. Jenis – Jenis Kasryawan.....	14
B. Kinerja	15
1. Pengertian Kinerja	15

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
3. Aspek – Aspek Kinerja	21
4. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	24
5. Tujuan Penilaian Kinerja	25
6. Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
C. Lingkungan kerja.....	28
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2. Manfaat Lingkungan Kerja	29
3. Jenis – jenis Lingkungan Kerja	31
D. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
1. Pengertian Lingkungan Non Fisik	32
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	34
3. Aspek - Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik	35
E. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja	38
F. Kerangka Konseptual	41
G. Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN.....	43
A. Tipe Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel	43
C. Definisi Operasional	43
D. Populasi Dan Sampel.....	44
1. Populasi	44
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
a. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik.....	45
b. Skala Kinerja.....	46
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	46
1. Uji Validitas.....	47
2. Uji Reliabilitas	48
G. Teknik Analisis Data	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Orientasi Kancan Penelitian	50
B. Persiapan Penelitian.....	51
1. Persiapan Administrasi.....	51
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	52
3. Uji Coba Alat Ukur	53
a. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik.....	53
b. Skala Kinerja.....	54
C. Pelaksanaan Penelitian.....	56
D. Analisis Dan Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi	57
a. Uji Normalitas Sebaran	57
b. Uji Linearitas Hubungan.....	61
1. Uji Hipotesis	62
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik....	63
a. Mean Hipotetik	63
b. Mean Empirik	63
c. Kriteria.....	64
c. Pembahasan	65
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2. rekapitulasi laporan produksi.....	5
Tabel 1.3. rekapitulasi absensi karyawan.....	6
Tabel 4.1. Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Sebelum Uji Validitas	53
Tabel 4.2. Distribusi Skala Kinerja Sebelum Uji Validitas.....	54
Tabel 4.3. Distribusi Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah Uji Validitas	55
Tabel 4.4. Distribusi Skala Kinerja Setelah Uji Validitas.....	56
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	58
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan r Product Moment	62
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Emperik.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Data Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja	73
Alat Ukur Penelitian	78
Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas.....	84
Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	92
Hasil Uji Linearitas	94
Hasil Uji Hipotesis.....	97
Surat Keterangan Penelitian	99



DAFTAR GAMBAR

Kurva Distribusi Normal Skala Lingkungan Kerja Non Fisik.....	59
Kurva Distribusi Normal Skala Kinerja.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini sangat memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam menjalankan berbagai macam kegiatan termasuk kegiatan dalam aspek industri dan organisasi. Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya persaingan saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya persaingan untuk menjaga kelangsungan perkembangan perusahaannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi, kegiatan usaha yang bersifat tetap dan dilakukan secara terus-menerus dan dikelola dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa.

Karyawan merupakan modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah di suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sangat diperlukan yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menjalankan setiap tugas-tugas yang telah ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal. Kinerja pada karyawan merupakan salah satu modal bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga setiap kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Naik turunnya kestabilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sangat diperlukannya kriteria yang ditentukan perusahaan dan mampu menjalankan setiap tugas-tugas yang telah ditentukan.

Menurut Ismail (2006), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk kedalam faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman bekerja, latar belakang budaya. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu karena disebabkan oleh lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan begitu seorang pemimpin disuatu perusahaan atau organisasi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dalam kondisi yang baik dapat menyebabkan karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaannya. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan proses produksi. seperti yang dipaparkan oleh Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja

terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,kenyaman dan suasana hati, baik hubungan dengan atasan dan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan 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. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada PT. Mulki Abadi Management Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Event Management, perusahaan ini merupakan salah satu event management yang sering diberikan saham dengan perusahaan lain untuk menciptakan acara atau event dengan merek atau brand sendiri yang dinamakan Medan International Coffee event dalam acara festival kopi, permasalahan yang terjadi PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management yaitu menurunnya kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan PT. Mulki Abadi Management tahun 2018 - 2020.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Mulki
Abadi Management Medan Tahun 2018 – 2020

No	Indikator	Tahun		
		2018 %	2019	2020
1	Kerjasama	24%	22.5	15.5%
2	Kehadiran dan tepat waktu	13,5%	13	9.5%
3	Inisiatif dan ketanggapan	14%	14.58	12
4	Kemampun dan kemandirian	12,5%	12	7,60
5	Pengetahuan tentang kerja	10.5%	12.30	6,45
6	Motivasi	8,68%	7.5	4.80
Total		85,18%	81,88	55,85

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management (EO) di tahun 2018 – 2020 terdapat beberapa indikator yang mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 jika dibandingkan dengan tahun 2018, sehingga kinerja yang dihasilkan dari tahun 2018 sebesar 85,18%, lalu ditahun 2019 hasil kinerja mulai menurun sebesar 81,88 dan ditahun 2020 hasil kinerja menurun sangat drastis sebesar 55,85%. Menurut Agus Hermawan selaku kepada project officer di PT. Mulki Abadi Management Medan, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan per tahunnya adalah sangat baik 90,00 , baik 80,00 – 89,99, cukup 70,00 – 79,99, kurang 60,00 – 69,99. Di tahun 2019 hasil penilaian kinerja karyawan sebesar 85,18% dalam kategori sangat baik, kemudian di tahun 2019 hasil kinerja karyawan mulai menurun sebesar 81,88

dalam kategori baik, tetapi terjadi penurunan kinerja di tahun 2020 sebesar 55,85% dalam kategori menurun drastis. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu skor kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.2 di tahun 2020 mengindikasikan dalam kategori hasil kinerja karyawan menurun drastis. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Agus Hermawan sebagai kepala project officer di PT. Mulki Abadi Management Medan menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya penurunan kinerja dari tahun 2019 – 2020 yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan maka dampaknya pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut berbanding lurus dengan data penurunan produksi dan produk cacat yang terjadi di PT. Mulki Abadi Management Medan pada Tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Laporan Produksi Pt. Mulki
Abadi Management Medan 2018- 2020

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi produksi (pcs)	Ketercapaian target (%)	Jumlah produk cacat (%)	%
2018	10.000.000	8.640.000	80%	495.936	5,74%
2019	10.000.000	8.208.000	76%	616.420	7,51%
2020	10.000.000	7.128.000	66%	651.499	9,14%

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi, terlihat pada ketercapaian target produksi dua tahun terakhir yang terus menurun. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, dan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. Mulki Abadi Management sangat

mempengaruhi pada sarana produksi di perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar faktor motivasi, kerjasama dan kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya perhatian, dukungan, kepedulian dari atasan terhadap bahwannya sehingga hasil kinerja karyawan menjadi menurun. Seperti yang dikemukakan oleh swatsha (2007) bahwa tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat keberhasilan perusahaan. dengan demikian perusahaan harus mampu merealisasikan target untuk meningkatkan profit perusahaan.

Faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh dermawan (2011) bahwa absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa ketidakhadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.3 yang menunjukkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan 2018 – 2019.

Tabel 1.3
Rekapitulasi absensi karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan Tahun 2018 – 2020.

Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Ijin	Alpa	
2018	98	15	18	5	38
2019	90	20	10	15	45
2020	60	30	33	18	82

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata – rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh dengan hasil kinerja karyawan, penurunan ketidakhadiran karyawan paling rendah terjadi pada tahun 2020, hal ini masih jauh dibawah ketentuan

perusahaan yang menentukan setiap tahun Alfa hanya 10. Dengan tingkat ketidakhadiran yang cukup melebihi standar yang ditentukan maka menunjukkan ketidak disiplin karyawan.

Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan, salah satu yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja. Pertama, pengawasan yang diberikan atasan sangat ketat terhadap semua karyawan yang selalu dihubungi via telepon untuk menanyakan mengenai hasil kinerja mereka dan target perbulannya terpenuhi atau tidak, sehingga karyawan merasa terbebani dan letih kerja. Jika ditinjau dari sisi perusahaan, hal ini baik dilakukan karena untuk mengontrol karyawan agar bekerja sesuai dengan harapan dan dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Tetapi, jika ditinjau dari sisi karyawan, hal ini justru menambah beban kerja semua karyawan karena karyawan mendapatkan tekanan baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yang membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra demi memenuhi target yang diberikan perusahaan. Kedua, sikap atasan yang tidak mau menerima alasan apapun dan marah jika karyawan tidak memenuhi target perbulannya sehingga karyawan merasa tertekan dan atasan acuh tak acuh kepada bawahannya dapat dilihat pada saat atasan datang ke kantor dan langsung masuk kedalam ruangnya, keluar kantor hanya waktu sholat dan pada saat jam pulang kerja, jika ada keperluan apapun atasan memanggil karyawan dengan menggunakan telepon yang terdapat diruangnya, jika karyawan memiliki masalah kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya atasan tidak peduli sehingga semua karyawan merasa tertekan dengan sikap atasan

yang kurang baik. Ketiga, tidak terjalannya kerja sama yang baik antar karyawan dan atasan. Hal ini disebabkan karena biasanya semua karyawan selesai menjalankan tugasnya mereka memilih untuk menghabiskan waktu dengan main handphone dan menonton youtube, serta rekan kerja yang kurang mendukung atau membantu satu sama lain menyebabkan pekerjaan mereka terhambat. Hal ini sangat jarang terlihat mereka mengobrol antar sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan karyawan yang monoton sehingga karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama yang setiap harinya. Beratnya pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat menimbulkan stress terutama kepala project di PT. Mulki Abadi Management Medan yang harus berhadapan dengan pemilik saham yang rewel setiap adanya pembuatan event yang berbeda-beda sifat dan sikap serta jarak yang ditempuh pun sangat jauh, sehingga membuat karyawan jenuh, sering bolos dan ingin mencari pekerjaan yang lain. Fenomena ini juga didukung dari hasil wawancara peneliti kepada karyawan selaku kepala project officer di PT. Mulki Abadi Management medan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

“saya merasa kurang nyaman di PT. Mulki Abadi Management ini karena perilaku mereka dengan saya sangat bertolak belakang, dimana karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi lebih sering menyepelkan sesama rekan kerjanya dan mengganggu dirinya lebih hebat dari karyawan lainnya, tidak pernah peduli dengan pendapat dari sesama rekan kerja. Masalah ini sering kali ditegur oleh Manajer.

Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku kerja dari jumlah seluruh karyawan di PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya yang berada pada bidang Event Management, sebanyak 30 orang terdapat sekitar 70 % yang

kehadirannya menurun, disebabkan karena hubungan antara atasan dengan bawahan kurang begitu dekat. Hal ini terlihat dari perilaku dan sikap atasan kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa tidak diperdulikan dan mengakibatkan hubungan antara atasan dan bawahan kurang begitu harmonis, serta hubungan sesama rekan kerja kurang begitu harmonis. Sehingga mengakibatkan menurunnya hasil kinerja karyawan.

Fenomena ini juga didukung dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

“Saya merasa pimpinan di PT. Mulki Abadi Management ini terkesan acuh terhadap kami, pimpinan hanya menuntut hasil kinerja yang bagus saja, tetapi dia tidak peduli masalah yang terjadi dilapangan, dan antara kami sesama karyawan tidak memperdulikan masalah yang dihadapi temannya, kalau kamu tidak mengerti iya sudah itu masalah kamu dan kamu harus berusaha menyelesaikan sendiri sehingga ada istilahnya” kamu iya kamu”
“saya iya saya“.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada PT. Mulki Abadi Management Medan bahwa dapat disimpulkan karyawan yang kinerjanya menurun disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :
 “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mulki Abadi Management Medan “

B. Identifikasi Masalah

karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kemajuan dunia bisnis dan pemerintah yang begitu pesat, baik itu perkembangan di dunia pengetahuan maupun dunia teknologi menuntut kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih tekun sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management.

D. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan di PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya di bidang Event Management, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010). Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009). Maka semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan

E. Tujuan Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan industri, penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkaya bahan kepustakaan serta dapat dijadikan sumber maupun masukan bagi pihak lain yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan khususnya PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan juga memberi informasi bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam instansi atau perusahaan mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi hasil secara empiris tentang hubungan lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan, karyawan berasal dari bahasa sansekerta yakni karya yang berarti kerja, karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Menurut Budhi (2017), karyawan adalah aset dan bukan mesin. Setiap karyawan posisi apapun sejatinya adalah *leader*. Semua karyawan itu *leader*, karena mereka memiliki bagian sendiri yang harus mereka kelola sebaik-baiknya.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja Menurut Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja dan menyediakan jasa pada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan bonus .

1. Jenis – jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa karyawan dalam perusahaan dapat dibagi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap.

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan terbagi atas dua macam – macam jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak).

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Wirawan (2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Sinambela (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu.

Menurut Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan /atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya satu tahun. Menurut Marwansyah (2010), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Sedangkan Menurut Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2009) menyatakan kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang – barang dan jasa – jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Nurhayati (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan dapat di definisikan Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dibebankan kepadanya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

A. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

B. Pengetahuan

Yang dimaksud pengetahuan di sini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan demikian sebaliknya

C. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

D. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

E. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

F. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

G. Gaya kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat di terapkan seesuai dengan kondisi organisasinya. misalnya untuk organisasi tertentu di butuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi, kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

I. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah mealukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun tidak akan berhasil baik dan demikian sebaliknya.

J. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

K. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

L. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau

kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

M. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kedepannya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut William (dalam Anwar,2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja perusahaan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja

yang efektif, hubungan kerja harmonis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

3. Aspek – aspek Kinerja

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

A. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.

B. Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

1. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.
2. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

C. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang

diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010), mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek kinerja adalah hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Russel (2006), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- A. Kualitas yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang telah diselesaikan
- B. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan
- C. Ketepatan waktu yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- D. Efektivitas biaya yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- E. Kebutuhan akan pengawasan yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya
- F. Interpersonal impact yaitu dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan enam kriteria yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan interpersonal impact.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja Menurut Kasmir (2016) menyatakan bagi perusahaan tujuan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu :

- A. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan Artinya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
- B. Keputusan Penempatan Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
- C. Perencanaan dan Pengembangan Karier Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
- D. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Artinya yaitu bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.
- E. Penyesuaian Kompensasi Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

- F. Kesempatan Kerja Adil Artinya bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja dan sebaliknya.
- G. Komunikasi Efektif antara Atasan Bawahan Hasil penilaian kinerjanya juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengorek bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.
- H. Budaya Kerja Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.
- I. Menerapkan Sanksi Disamping dengan memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventor kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

6. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat Penilaian Kinerja Menurut Yani (2012) manfaat penilaian kinerja seseorang dalam perusahaan adalah:

- A. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- B. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan .
- C. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan gaji/ bonusnya atau kompensasi lainnya.
- D. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan serta penurunan jabatan pada karyawan.
- E. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan kelemahan prosedur perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja sangat penting untuk dapat melihat hasil kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi motivasi diri sendiri untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang

di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Serta Gitosudarmo (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Sedangkan, Sedarmayanti (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbenyuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat Lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di tempat bekerja, Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, dan sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

3. Jenis – jenis lingkungan kerja

Jenis – jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan Kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang

memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja non fisik.

D. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan

kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Wursanto (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) 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”. Selanjutnya Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hadari Nawawi (2006) , menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan yang menyenangkan, harmonis, saling menghargai sesuai posisi masing – masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya termasuk juga antar manager atau pimpinan unit kerja. Sedangkan Menurut Wulan (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, dan

hubungan dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
2. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
3. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan. Perlakukan dengan baik, ada rasa aman, hubungan langsung secara serasi, dan karyawan dapat perlakukan secara adil.

3. Aspek - aspek Lingkungan kerja non fisik

Aspek – aspek lingkungan kerja non fisik menurut Destefano (2006) yaitu sebagai berikut :

1. Prosedur kerja

Yaitu rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara terhadap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Tanggung jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

3. Standar kerja

Yaitu persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai seorang karyawan.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Sistem penghargaan

Yaitu sistem imbalan atau sistem penghargaan adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau penggunaan ide – ide kreatif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek lingkungan kerja non fisik adalah prosedur kerja, tanggung jawab kerja, standar kerja, kerjasama antar kelompok dan sistem Ditambahkan oleh Devito (2011), bahwa salah satu karakteristik komunikasi efektif adalah keterbukaan, kualitas keterbukaan komunikasi setidaknya menunjukkan tiga aspek yaitu

1. Saling terbuka dalam berkomunikasi sehingga terjadi pertukaran informasi,berkomunikasi untuk beraksi jujur,
2. Komunikator bertanggung jawab terhadap apa yang diungkapkan.Tujuan keterbukaan komunikasi untuk terjalinnya keharmonisan komunikasi atasan dan komunikasi bawahan, sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek lingkungan kerja non Fisik adalah prosedur kerja , tanggung jawab kerja, standar kerja, kerjasama antar kelompok dan sistem penghargaan.

E. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja

Di dalam suatu perusahaan sangat membuntuhkan manajemen SDM yang memiliki peran penting didalamnya yang terdapat kompetensi, prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan. Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan, termasuk kinerja masing – masing individu dan sekelompok kerja di perusahaan. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seorang karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan dan pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerjaan harus mempunyai nilai tambah bagi suatu perusahaan atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap karyawan dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam pekerjaannya, bekerja keras dalam pekerjaannya dan mempunyai kebutuhan motivasi serta dukungan dari atasan maupun sesama rekan kerja. Program kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses pengambilan kebijakan perusahaan selalu diperhitungkan berbagai aspek program kerja agar tidak terjadinya kontra produktif akibat menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja

terjadi disebabkan karena berkurangnya motivasi serta dukungan dari atasan ataupun sesama rekan kerja,berkurangnya partisipiasiantar sesama karyaan dan lingkungan kerja yang tidak begitu harmonis.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimana hal ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus lebih datail dalam memperhatikan lingkungan kerja, agartujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan berhubungan dengan kinerja karyawan dan produktifitasi perusahaan.Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nitisemotio (2008) yang menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasanaan kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi para karyawan dan kinerja karyawan.

Jika lingkungan kerja non fisik memiliki suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik di mana lingkungan kerja non fisik ini adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam bekerjabaik secara langsung maupun tidak langsung akan

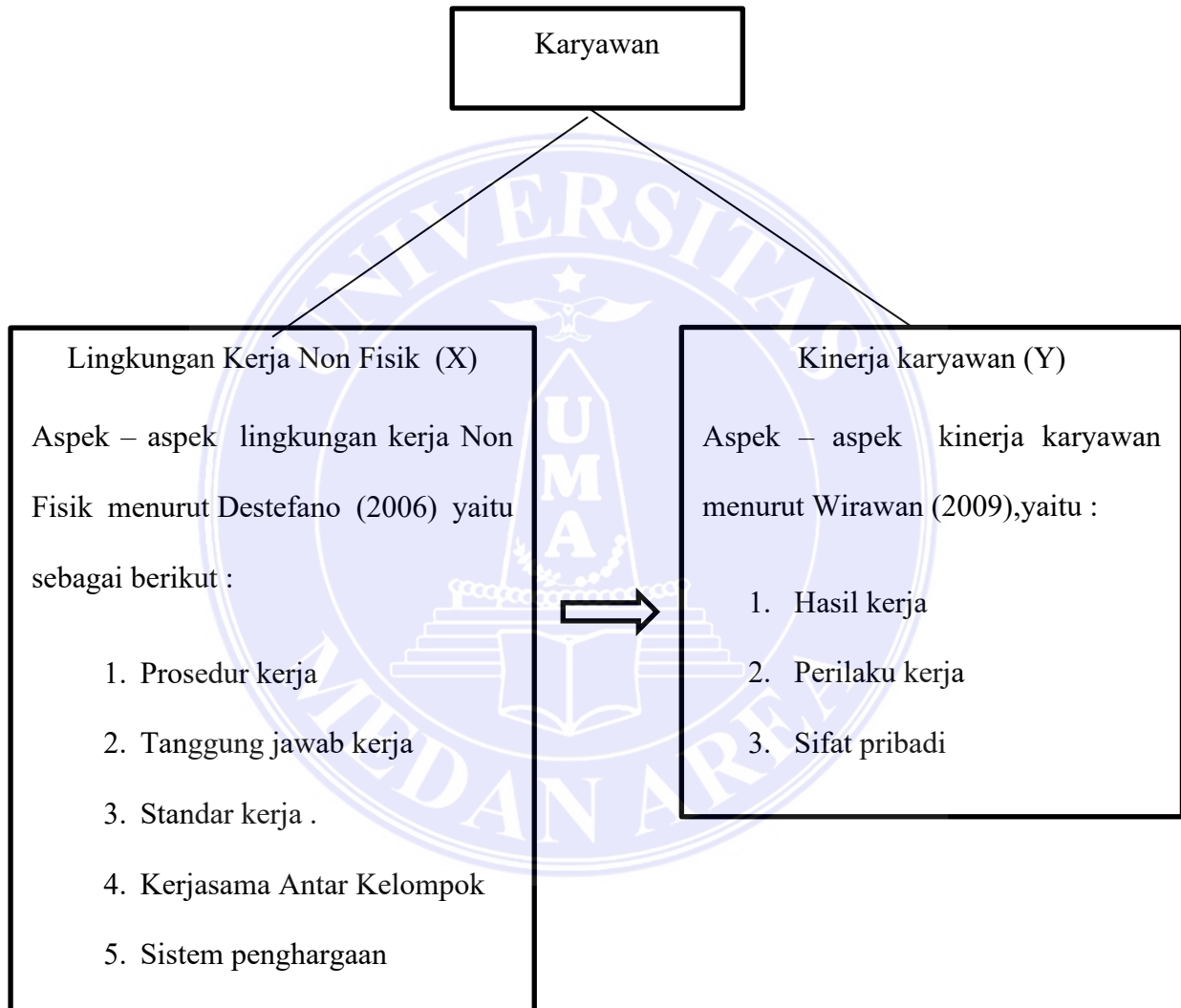
berhubungan dengan kinerja karyawan dan produktifitasi perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wilson (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Norianggono (2014) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja, jika terdapat lingkungan kerja non fisik yang baik maka kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik buruk maka kinerja semakin rendah. Pada penelitian sebelumnya subjek yang diteliti adalah dosen dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya mendapatkan hasil kontribusi lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja sebesar 85,6 % dimana hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan tinjauan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

Bagan 1. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : “Adanya hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan pada PT. Mulki Abadi Manajemen medan. Dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausal kuantitatif korelasional. Kuantitatif korelasional adalah bentuk analisis variabel untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk, maupun arah hubungan diantara variabel – variabel. Dalam analisis ini, hubungan antara variabel dapat berbentuk hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik Misbahuddin (2013)

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependent).

1. Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja

C. Definisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dalam kinerja ini mengacu pada aspek – aspek menurut Wirawan (2009), yaitu Hasil kerja, Perilaku kerja dan Sifat pribadi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam lingkungan kerja non fisik ini mengacu pada aspek – aspek menurut destefano (2006), yaitu Prosedur kerja, Tanggung jawab kerja, Standar kerja, Kerjasama Antar Kelompok dan Sistem penghargaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subyek yang akan diteliti. Menurut nisfianoor (2009) Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan di amati dan di teliti . Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ditempatkan PT. Mulki Abadi Management Medan tepatnya pada bidang Event Management dengan jumlah populasi 60 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel Sugiyono (2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan yang bertugas di bagian Event Management.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Dimana skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui.

Penelitian ini menggunakan skala Model *Likert*. Skala ini merupakan model skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikap Sugiyono (2004). Prosedur skala dengan metode *Likert* yang didasari oleh dua asumsi yaitu :

1. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang Favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung).
2. Jawaban dari individu yang mempunyai sikap positif harus diberikan bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif.

Dalam penelitian ini akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja yaitu :

a. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah skala Lingkungan Kerja Non Fisik yang dibuat oleh peneliti berdasarkan Aspek – aspek Lingkungan Kerja Non Fisik yang dipakai dalam penelitian ini menurut teori oleh menurut Destefano (2006), yaitu Prosedur kerja, Tanggung jawab kerja, Standar kerja, Kerjasama Antar Kelompok dan Sistem penghargaan.

b. Skala Kinerja Karyawan

Skala Kinerja Karyawan akan di teliti dan disusun oleh peneliti berdasarkan pendapat dari Aspek – aspek Kinerja Karyawan yang dipakai dalam penelitian ini menurut teori oleh menurut Wirawan (2009), yaitu Hasil kerja, Perilaku kerja dan Sifat pribadi

Model skala yang digunakan adalah model skala *Likert* maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan 4 alternatif jawaban menggunakan skala Likert dengan perhitungan sebagai berikut :Setuju (S) bernilai 4 poin, Kurang Setuju (KS) bernilai 3 poin, Tidak Setuju (TS) bernilai 2 poin dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1 poin

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu yang menjadi masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulannya penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya Azwar (2003). Dengan memperhatikan kondisi ini. Yang mana alat pengumpulan data memiliki peranan penting, baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang akan diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut Azwar (2010) validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Validitas berasal dari kata *validity*, yang mana dapat diartikan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diteliti Suryabrata (2006). Validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes, digunakan untuk melihat kecermatan ukur suatu alat yang digunakan dalam suatu penelitian. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai fungsi ukurnya.

Validitas merupakan syarat utama alat ukur yang baik dan efisien. Secara umum, ada tiga jenis validitas, yaitu validitas isi, kontrak dan kriteria. Validitas pada intinya memberikan gambaran mengenai seberapa jauh pengukuran yang kita lakukan itu memang mengukur sesuai yang ingin diukur. Maksudnya apakah pengukuran telah memenuhi target. Misalnya saja kita ingin mengukur lingkungan kerja non fisik, maka apakah dengan alat yang kita pakai untuk mengukur lingkungan kerja non fisik itu memang benar – benar mengukur lingkungan kerja non fisik bukan yang lain. Validitas masing – masing skala diuji dengan menggunakan teknik kolerasi *Product Moment* (Azwar, 2010) dengan taraf signifikannya 5 %.

2. Reliabilitas

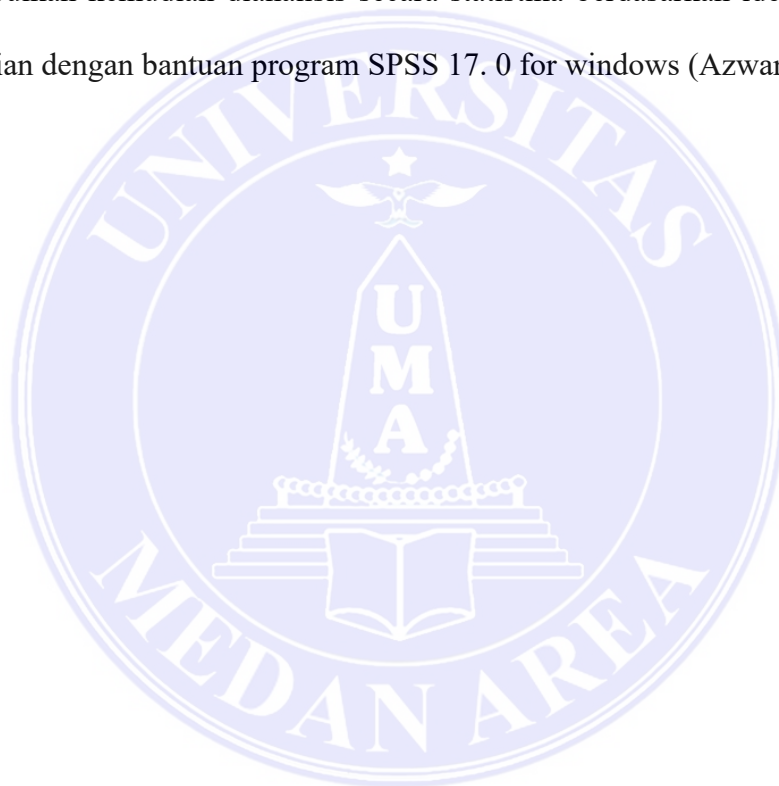
Jika validitas merupakan syarat utama alat ukur yang baik, maka realibilitas cukup menjadi yang kedua. Reliabilitas merupakan syarat kedua alat ukur yang baik. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keakuratan hasil tes. Skor yang diperoleh oleh subjek, apakah dapat dipercaya. Jadi, validitas mengacu pada kebenaran item. Reliabilitas mengacu pada keakuratan skor kumpulan item. Reliabilitas ini dilakukan setelah perakitan skala final Azwar (2016).

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas memiliki berbagai nama lain, yaitu keterpercayaan, keteladanan, keajengan, konsistensi, kestabilan dsb. Hasil ukur dapat dipercaya bilamana beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, kalau aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Pengertian relatif berarti ada toleransi – toleransi terhadap perbedaan –perbedaan kecil diantara hasil penelitian. Jika perbedaan itu besar, maka hasil pengukuran itu tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel Azwar (2016).

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan terhadap skala lingkungan kerja non fisik dan skala kinerja. Reliabilitas sangat erat hubungannya dengan akurasi, kesesuaian, dan ketelitian pengukuran. Pengukuran dikatakan relevan jika pengukuran pada suatu objek dilakukan secara berulang – ulang pada waktu yang berbeda, menunjukkan hasil yang relatif sejajar. Dalam SPSS, baik uji validitas maupun realibilitas dapat dilakukan secara merentak dengan menggunakan koefisien formula *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Kolerasi person atau sering disebut kolerasi *product moment* bevariat merupakan alat uji statistika yang digunakan unuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel jika datanya berskala interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara statistika berdasarkan identitas variabel penelitian dengan bantuan program SPSS 17. 0 for windows (Azwar, 2010)



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran – saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan diuraikan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran – saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak yang berkaitan.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pemahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan PT.Mulki Abadi Management Medan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari korelasi = 26,821 dengan tingkat signifikan 0,000 dan P & linearitas 0,010. Artinya semakin rendah lingkungan kerja non fisik, maka kinerja akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima.
2. Sumbangan efektif untuk lingkungan kerja non fisik dalam hubungannya dengan kinerja sebesar = 0,272. Ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 27,2 % Nilai tersebut memiliki arti bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan sebesar 27,2% dan 72,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti faktor pengawasan, suasana kerja,

sistem pemberian imbalan. Perlakukan dengan baik, ada rasa aman, hubungan langsung secara serasi, dan karyawan dapat perlakukan secara adil. Secara umum hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dinyatakan tinggi, dimana nilai rata-rata hipotetiknya 65 lebih besar daripada nilai empirik 77,70 dan selisihnya tidak melebihi satu SD/SB. Kemudian subjek penelitian dalam hal kinerja dinyatakan tinggi karena nilai rata-rata hipotetiknya 55 lebih besar daripada nilai empiriknya 63,00 dan selisihnya tidak melebihi satu SD/SB.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Pihak Perusahaan/organisasi

Melihat adanya hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja, maka dapat disarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan hubungan kerjasama yang baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan dan organisasi ditempat kita bekerja. Kemudian mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan mempertahankan kemampuan dalam bekerja maupun menyesuaikan diri diperusahaan agar tetap solit dalam bekerja sehingga seluruh karyawan dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan dari perusahaan

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan faktor – faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, pengetahuan, serta memperhatikan metode pengolahan data dan mengontrol proses pengisian skala penelitian, maka kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk memiliki teori yang kuat dalam penelitian dan dapat menggunakan metode mixed method untuk mengukur skala kinerja pada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin.2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin.2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson.2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Busro Muhammad . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Expert.
- Destefano, dkk. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Devito, Joseph A. 2011. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara (Persero)*. Psikologi Universitas Medan Area.
- Harsuko, Riniwati. 2011. “*Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sdm*”. Malang. Ub Press.
- Hasibuan, Malayu S.P.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail, Iriani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya. Malang : Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung
- Misbahuddi, Iqbal Hasan.2013. *Analisis Penelitian Dengan Statistik*.Jakarta, Bumi Aksara. (Jurnal)
- Nisfinnoor, Muhammad.2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisk Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Purba, M. Anwar.2009. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.Vol:4, No:1.
- Rachmatih.2015. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Bandung
- Rivai, Veithzal dkk.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins , Dan Judge.2011. *Perilaku Organisasi Ed 12*, Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti.2009.*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. Jurnal Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung Vol: 19, No:1.
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Pt.Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono.2004.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono.2009. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dibadan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial & Politik. Universitas Diponegoro.
- Suryabrata. 2006. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2007. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dibadan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial & Politik. Universitas Diponegoro.
- Wirawan. 2009. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Dibadan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial & Politik. Universitas Diponegoro.
- Wursanto, I. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. Jurnal Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telko Bandung Vol: 19, No:1.
- Wursanto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Vol:2, No:2.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zelvian Lendy. 2021.*Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.



TABEL LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	25	26	27	28	TOTAL
1	1	3	1	1	4	2	3	4	3	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	1	3	3	1	2	75
2	3	2	3	2	1	1	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	2	3	72
3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	86
4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	71
5	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	2	78
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	4	79
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	81
8	4	4	3	1	1	2	3	4	1	4	3	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	2	77
9	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	3	80
10	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	4	2	74
11	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	4	1	4	2	4	1	3	4	1	3	4	2	2	3	4	1	3	83
12	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	77
13	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	75
14	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	85
15	1	3	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	2	4	3	2	3	73
16	2	3	1	3	2	2	2	4	1	2	3	2	1	3	3	4	2	4	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	67
17	1	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	3	4	1	75
18	2	3	4	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	69
19	2	1	2	3	1	4	2	3	1	2	1	3	3	4	2	1	2	3	4	3	2	3	2	4	1	2	1	4	3	69
20	1	3	2	3	4	4	2	3	1	3	2	3	2	4	1	3	4	3	2	3	3	2	2	2	1	4	4	2	3	76
21	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2	1	1	4	1	1	3	2	68
22	3	1	4	2	2	2	3	1	3	4	3	3	1	2	3	4	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	71
23	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	80
24	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	89
25	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	4	4	3	4	85
26	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	90
27	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	75
28	2	1	3	2	2	1	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	72
29	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	93
30	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	85
31	3	1	2	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	4	2	1	3	3	3	2	4	72
32	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	73
33	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	85
34	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	78
35	4	3	2	1	3	3	1	3	3	4	4	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	1	3	71
36	1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	84
37	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	76
38	2	3	2	3	4	1	4	3	4	1	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	2	3	3	4	1	4	80

39	2	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	87	
40	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	77	
41	4	1	3	4	2	4	4	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	1	3	81	
42	3	2	4	3	1	3	1	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	75	
43	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	79	
44	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	88	
45	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	3	3	3	2	4	3	3	78	
46	1	3	2	2	4	1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	4	3	82	
47	3	4	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	76
48	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	83	
49	1	4	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	72	
50	4	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	83	
51	1	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	72	
52	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	85	
53	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	1	77	
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	84	
55	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	3	71	
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	79	
57	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	70	
58	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	3	3	76	
59	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	90	
60	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	2	3	71	



TABEL KINERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	2	3	4	1	3	2	3	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	3	2	3	3	2	4	3	61
2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	63
3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	78
4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	59
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	80
6	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
7	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	73
8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	57
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	75
10	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	55
11	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	60
12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	53
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	53
14	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	61
15	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	66
16	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	48
17	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	4	3	4	2	1	1	2	52
18	2	3	1	2	4	4	3	4	3	1	1	3	4	1	2	4	1	3	4	2	4	1	2	1	60
19	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	4	2	1	2	3	3	1	2	3	2	61
20	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	4	2	1	4	1	2	3	4	4	2	3	3	2	2	60
21	4	2	1	1	4	3	4	4	3	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	65
22	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	60
23	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	64
24	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	3	2	4	3	3	3	4	3	67
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	71
26	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	68
27	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	62
28	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	64
29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	73

30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69	
31	4	3	1	4	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	52
32	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	60
33	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	1	71
34	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	55
35	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	70
36	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	56
37	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	1	3	3	67
38	4	3	4	1	1	2	3	3	2	2	2	4	4	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	59
39	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	72
40	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56
41	4	1	3	4	1	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	1	3	2	2	65	
42	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	58
43	3	2	3	3	2	1	1	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	55
44	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	65
45	2	2	3	3	2	4	4	4	2	1	2	1	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	61
46	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	49
47	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	3	4	2	1	3	4	1	3	2	56
48	3	2	3	2	2	1	1	3	4	1	2	2	3	4	1	4	2	4	1	3	3	2	2	3	58
49	2	1	3	3	4	3	2	1	3	3	4	2	1	2	3	3	3	1	2	1	4	3	3	1	58
50	1	2	3	2	4	2	4	2	1	4	1	1	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	61
51	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	4	2	56
52	3	3	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	65
53	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	70
54	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	72
55	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	73
56	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73
57	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	64
58	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	63
59	4	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	72
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	72	



LAMPIRAN B
ALAT UKUR PENELITIAN

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis kelamin :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda *ceklis* () pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Pihak perusahaan memberikan toleransi kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

SS S TS STS

Tanda *ceklis* () menunjukkan seseorang itu merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
2	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan				
3	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas				
4	Saya mendapatkan bonus tambahan untuk pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya tidak pernah memprotes pekerjaan yang diberikan kepada saya tiap harinya				
6	Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan saya lebih memilih mengerjakan pekerjaan saya				
7	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas saya				
8	Dalam mencari teman saya tidak memilih – milih				
9	Perusahaan tidak memberikan hadiah kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik				
10	ketika ada masalah antara saya dan atasan, saya membicarakan masalah dengan secara baik- baik.				
11	saya melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan sungguh – sungguh				
12	saya selalu mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
13	Karyawan yang berprestasi akan diberikan fasilitas untuk berlibur				
14	saya langsung membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas				

15	saya bertindak dewasa ketika terjadi konflik dalam bekerja				
16	Meskipun saya orang yang pemilih dalam berteman tetapi saya tetap berusaha dekat dengan mereka				
17	Saya sadar bahwa setiap pekerjaan yang saya berikan pasti memiliki konsekuensi				
18	Saya tidak peduli dengan rekan kerja yang meminta bantuan				
19	Setiap akhir tahun saya mendapatkan tiket liburan dari hasil kerja yang bagus				
20	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan				
21	saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan				
22	saya kesulitan untuk beradaptasi dengan tempat kerja yang baru				
23	program kerja dijadikan untuk panduan dalam bekerja				
24	karyawan mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan yg berlaku diperusahaan				
25	karyawan menerima uang tambahan disaat tugas lapangan selesai				
26	saya selalu malas mengeluarkan pendapat saya setiap kegiatan rapat di perusahaan				
27	konsekuensi dalam pekerjaan tidak terlalu berarti				
28	saya tidak peduli dengan kesulitan yang dihadapi oleh rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya				
29	dalam menyelesaikan pekerjaan saya tidak				

	mengikuti prosedur yang ditentukan				
30	Pekerjaan yang saya lakukan tanpa mengikuti peraturan				
31	konflik yang terjadi ditempat kerja membuat saya tidak beta dalam bekerja				
32	saya mampu menyesuaikan diri ditempat saya bekerja				
33	saya tetap mengerjakan tugas yang diberikan tanpa mengeluh				
34	saya suka membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan				
35	saya yakin dapat mengerjakan tugas dengan sendiri				
36	pencapaian tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang di harapkan				
37	saya tidak pernah melakukan pekerjaan dengan baik				
38	pekerjaan yang saya lakukan bukan berdasarkan prosedur yang ditetapkan				
39	saat ada kesempatan saya ikut terlibat dalam kegiatan event				
40	saya tidak semangat saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
41	Permasalahan didalam keluarga membuat pekerjaan saya menjadi berantakan				
42	saya memilih mengerjakan tugas dari pada mengikutin kegiatan di perusahaan				
43	karyawan akan menerima uang tambahan pada saat tugas dilapangan				
44	dalam melakukan pekerjaan selalu melebihi target				
45	tugas yang di kerjakan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan				

46	ketika ada masalah antara saya dan atasan, saya membicarakan masalah dengan secara baik- baik.				
47	dalam melakukan pekerjaan saya membutuhkan bantuan rekan kerja				
48	Pekerjaan yang saya lakukan lari dari tujuan yang diharapkan perusahaan				
49	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak memenuhi kriteria yang berlaku di perusahaan				
50	Karyawan banyak mendengarkan atasan berbicara tanpa menanggapi dan mengabaikan				
51	Karyawan mengerjakan tugas masing- masing untuk memenuhi tujuan bersama				
52	Masalah yang diluar kerja membuat saya tidak fokus dalam bekerja				



LAMPIRAN C

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LKNF1	2,67	,884	60
LKNF2	2,43	,817	60
LKNF3	2,93	1,112	60
LKNF4	2,63	,765	60
LKNF5	2,60	,932	60
LKNF6	2,43	,858	60

LKNF7	2,77	,817	60
LKNF8	2,97	,928	60
LKNF9	2,60	,855	60
LKNF10	2,63	,928	60
LKNF11	2,50	,682	60
LKNF12	2,63	,669	60
LKNF13	2,67	,802	60
LKNF14	2,53	,860	60
LKNF15	2,80	,761	60
LKNF16	2,33	,959	60
LKNF17	2,87	,629	60
LKNF18	2,83	,986	60
LKNF19	3,07	,828	60
LKNF20	2,90	,662	60
LKNF21	2,27	,868	60
LKNF22	2,67	,758	60
LKNF23	2,60	,932	60
LKNF24	3,07	,828	60
LKNF25	2,63	1,159	60
LKNF26	2,70	,952	60
LKNF27	2,57	1,040	60
LKNF28	2,80	,887	60
LKNF29	2,60	,932	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LKNF1	75,03	42,516	,349	,716
LKNF2	75,27	44,961	,354	,741
LKNF3	74,77	39,289	,487	,785
LKNF4	75,07	42,823	,391	,715
LKNF5	75,10	43,197	,366	,726
LKNF6	75,27	47,306	,061	,768
LKNF7	74,93	43,651	,378	,727
LKNF8	74,73	45,582	,370	,753
LKNF9	75,10	42,645	,353	,716
LKNF10	75,07	42,685	,311	,720
LKNF11	75,20	45,062	,396	,738
LKNF12	75,07	46,754	,313	,756
LKNF13	75,03	43,206	,329	,721
LKNF14	75,17	47,868	,308	,773
LKNF15	74,90	46,162	,356	,752
LKNF16	75,37	47,275	,366	,771
LKNF17	74,83	46,626	,335	,753
LKNF18	74,87	49,154	,303	,790
LKNF19	74,63	47,206	,350	,765
LKNF20	74,80	45,407	,365	,741
LKNF21	75,43	45,771	,368	,752
LKNF22	75,03	46,861	,011	,760

LKNF23	75,10	42,507	,325	,718
LKNF24	74,63	44,516	,392	,737
LKNF25	75,07	42,340	,341	,727
LKNF26	75,00	44,069	,385	,737
LKNF27	75,13	43,292	,315	,732
LKNF28	74,90	47,679	-,093	,772
LKNF29	75,10	43,403	,348	,729

mean hipotetik : $(26 \times 1) + (26 \times 4) : 2 = 65$

Reliability

Scale: Skala Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	2,57	,568	60
K2	2,53	,629	60
K3	2,37	,928	60
K4	2,53	,819	60
K5	2,73	,868	60
K6	2,67	,844	60
K7	2,70	,750	60
K8	2,60	,855	60
K9	70	,750	60
K10	2,40	,932	60
K11	2,53	,860	60
K12	2,53	,819	60
K13	2,57	,679	60
K14	2,57	,858	60
K15	2,77	,935	60
K16	2,53	1,106	60
K17	2,80	,847	60
K18	2,67	,758	60

K19	2,87	,860	60
K20	2,83	,699	60
K21	2,70	,877	60
K22	2,53	,900	60
K23	2,73	,828	60
K24	2,57	,774	60

**Item-Total
Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60,43	58,944	,503	,758
K2	60,47	57,430	,612	,752
K3	60,63	57,275	,393	,759
K4	60,47	58,533	,355	,762
K5	60,27	60,823	,153	,774
K6	60,33	61,747	,090	,778
K7	60,30	58,769	,376	,761
K8	60,40	57,559	,414	,758
K9	60,30	57,045	,534	,753
K10	60,60	59,421	,334	,770
K11	60,47	59,499	,357	,768
K12	60,47	58,051	,395	,760
K13	60,43	58,806	,421	,760

K14	60,43	60,392	,389	,772
K15	60,23	59,633	,318	,771
K16	60,47	62,051	,322	,788
K17	60,20	59,890	,433	,769
K18	60,33	64,023	-,078	,785
K19	60,13	59,223	,379	,767
K20	60,17	58,489	,438	,759
K21	60,30	55,528	,563	,749
K22	60,47	n54,464	,631	,744
K23	60,27	59,168	,399	,765
K24	60,43	60,185	,339	,769

mean hipotetik : $(22 \times 1) + (22 \times 4) : 2 = 55$



LAMPIRAN D

HASIL UJI NORMALITAS SEBARAN

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LingkunganKerj aNonFisik	Kinerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,70	63,00
	Std. Deviation	6,879	7,978
Most Extreme Differences	Absolute	,107	,099
	Positive	,107	,099
	Negative	-,089	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,587	,542
Asymp. Sig. (2-tailed)		,881	,931



LAMPIRAN E
HASIL UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * LingkunganKerjaNonFisik	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Report

Kinerja

LingkunganKerjaNonFisik	Mean	N	Std. Deviation
67	48,00	2	.
68	65,00	2	.
69	60,50	2	,707
71	59,50	4	,707
72	63,50	2	,707
73	66,00	4	.
74	55,00	4	.
75	55,67	3	5,508
76	60,50	2	,707
77	55,00	4	2,828
78	80,00	3	.
79	52,00	3	.

80	69,50	2	7,778
81	73,00	3	.
83	60,00	4	.
85	67,00	3	5,292
86	78,00	4	.
89	67,00	4	.
90	68,00	3	.
93	73,00	2	.
Total	63,00	60	7,978

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1658,833	2	87,307	4,665	,008
Between Groups	502,004	1	502,004	26,821	,000
Deviation from Linearity	1156,829	1	64,268	3,434	,025
Within Groups	187,167	57	18,717		
Total	1846,000	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * LingkunganKerjaNonFisik	,521	,272	,948	,899



Correlations

Correlations

		LingkunganKerj aNonFisik	Kinerja
LingkunganKerjaNonFisik	Pearson Correlation	1	,521**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN G

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

PT. MULKI ABADI MANAGEMENT

MICE and ADVERTISING SERVICES

Medan, 24 November 2020

Nomor : 007/MA/XII/2020
Lamp : -
Perihal : Surat Balasan Peneitian

Kepada Yth
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Di Tempat

Sehubungan dengan surat permohonan penelitian yang diajukan kepada kami oleh mahasiswa atas nama :

Nama : Jumaida Siregar
Npm : 168600468
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Mulki Abadi Management Medan, dari tanggal 24 – 27 November 2020. Guna memperoleh data sebagai syarat penyelesaian skripsi dengan judul **“Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Mulki Abadi Management Medan”**.

Demikian Surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

PT. Mulki Abadi Management Medan



Ahmad Luthfi Hutasuhut S.Sos.MM
Direktur

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 686/FPSI/01.10/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 23 November 2020

Yth. Pimpinan PT. Mulki Abadi Management Medan

Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Jumaida Siregar
NPM : 168600468
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Mulki Abadi Management Medan, Jl. Rakyat Kelurahan No.123, Tegal Rejo, Kec. Medan Perjuangan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mulki Abadi Management Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

