

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya

Chelsea Refma Valmay Al Hazmi

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, chelseahazmi16080314077@mhs.unesa.ac.id

Jaka Nugraha

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, jakanugraha@unesa.ac.id

Abstrak:

Setiap instansi dalam melaksanakan program diarahkan berdaya guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Tinggi dan rendahnya tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara yang utama adalah penyediaan fasilitas kerja dengan keadaan baik dan lingkungan kerja non fisik dengan kondisi yang kondusif. Penelitian kali ini memiliki tujuan yaitu: 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh dari fasilitas kerja pada tingkatan kinerja setiap pegawai, 2) Untuk mengetahui pengaruh suatu lingkungan kerja non fisik pada kinerja tiap pegawai; 3) Untuk melihat adakah pengaruh fasilitas kerja serta lingkungan kerja non fisik terhadap tingkatan kinerja seluruh pegawai. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 105 responden dan sampel yang diambil 83 responden. Dalam upaya menetapkan sampel yang diambil, digunakan teknik *probability sampling* dengan *sample random sampling* melalui penerapan rumus Slovin. Kemudian, dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik kuisioner/angket dengan memakai skala likert. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai, (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja tiap pegawai, 3) Fasilitas kerja dan juga lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai. Sesuai hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang baik, terpelihara dan lengkap serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan menunjang lonjaknya kinerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Keywords: Fasilitas kerja, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Persaingan ekonomi pada perkembangan zaman saat ini semakin ketat, sehingga menggiring para pelaku bisnis untuk terus meningkatkan kualitas di tengah persaingan antar perusahaan khususnya perusahaan swasta. Hal ini dikarenakan perusahaan swasta dalam menjalankan perusahaannya berdaya guna untuk tujuan utama, yakni mendapatkan keuntungan yang besar agar dapat membantu tercapainya tumbuh kembang perusahaan, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, dan kesejahteraan seluruh pegawai. Pengelolaan dan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari usaha untuk mencapai tujuan di sebuah perusahaan, sebab SDM bagian yang paling dibutuhkan bagi kemajuan perusahaan. Jalannya sebuah kegiatan dan berbagai keputusan yang akan diambil merupakan peran dari sumber daya manusia. Dengan demikian, SDM diminta agar proaktif mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya.

Definisi kinerja menurut pendapat Rahadi (2010) adalah *performance*, sebuah prestasi kerja, dan hasil kerja. Setiap instansi dalam melaksanakan program diarahkan berdaya guna untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang bagus, secara langsung memberikan pengaruh pada kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Dikatakan oleh Jones dalam Rahadi (2010:5) bahwa tinggi dan rendahnya tingkat kinerja pegawai sangat bergantung pada beberapa hal yang mempengaruhinya yaitu meliputi: 1) fasilitas kerja, 2) lingkungan kerja, 3) kemampuan pribadi, 4) kemampuan manajer, 5) motivasi pegawai, dan 6) kesenjangan proses.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian yang dilakukan di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya ini, akan mengkaji setiap fasilitas kerja yang tersedia serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang berdampak pada kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995 tersebut adalah sebuah perusahaan swasta pada bidang distributor kebutuhan industrial.

Salah satu hal utama yang dapat berpengaruh pada kinerja diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Menurut Lupiyaodi dalam Anam & Rahardja (2017:2) dijelaskan bahwa pengertian fasilitas adalah suatu sarana prasarana yang dipakai untuk memudahkan serta memperlancar setiap aktivitas. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan serta dalam kondisi baik maka akan mendukung jalannya berbagai kegiatan di perusahaan. Berdasarkan hasil angket yang didistribusikan secara acak kepada 83 pegawai PT Kawan Lama Sejahtera di Surabaya, dikatakan bahwa fasilitas yang telah diberikan berupa bangunan kantor, PC, laptop, set meja dan kursi, almari, ATK, *wifi*, serta fasilitas lainnya yang mendukung seperti mobil kantor, tempat

parkir, asuransi jiwa dan jaminan hari tua.

Fasilitas kerja di perusahaan dalam kategori baik dan cukup memadai, namun masih terdapat kendala yaitu belum tersedianya fasilitas lift pegawai. Saat ini lift yang tersedia di perusahaan hanya lift barang sehingga semua pegawai naik turun tangga kantor yang memiliki empat lantai. Mengingat perusahaan yang terletak di Surabaya ini merupakan kantor cabang terbesar di Jawa Timur, sehingga memiliki banyak pegawai dan sering mengadakan kegiatan yang mengundang tamu dari luar kota. Oleh karena itu, untuk menjaga performa pegawai tetap baik dan meningkatkan efektivitas, maka kondisi bangunan kantor perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Harapannya agar tidak timbul permasalahan baru yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain fasilitas kerja, faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja dalam suatu instansi. Buchori Zainun dalam Anasari & Suryani (2015:99) berpendapat bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh faktor-faktor iklim organisasi dan lingkungan luar. Perusahaan dengan kondisi lingkungan yang mendukung dapat membantu pegawai untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan, sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Pendapat dari Sedarmayanti dalam Anam & Rahardja (2017:2) bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yang meliputi: 1) lingkungan kerja fisik yaitu situasi kondisi yang berkaitan dengan fisik (penerangan, suhu ruangan, suara bising) yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memberi dampak untuk pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, 2) lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang berpusat kepada jalinan relasi mengenai pekerjaan pada pimpinan ataupun pada sesama kolega kerja.

Berdasarkan hasil angket dinyatakan, masih terdapat kendala dan permasalahan pada lingkungan kantor non fisik di PT Lama Sejahtera yang diantaranya adalah kurangnya tingkat tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan para pegawai seringkali harus diberikan *reminder* dari atasan untuk menyelesaikan laporan pekerjaan. Selain itu, hubungan interpersonal terkendala kurang lancarnya komunikasi antar rekan kerja maupun atasan dengan bawahan yang menyebabkan terjadinya *miss communication* dalam penyelesaian pekerjaan. Permasalahan tersebut akan memberikan efek negatif yang berpengaruh besar pada kinerja pegawai hingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anam & Rahardja (2017) disebutkan bahwa fasilitas kerja berdampak baik dan positif terhadap kemajuan kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang digarap Chasanah & Rustiana, (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa adanya dampak yang positif dari fasilitas kerja pada kinerja karyawan

sebesar 5,42%. Dan juga, penelitian dari Indah (2016) yang menjelaskan jika fasilitas kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Pratiwi et al. (2019) juga menyatakan hal yang serupa bahwa tampak adanya pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang diteliti oleh Rifai'i, (2019) juga mendapati ada hasil yang sejalan bahwasanya fasilitas kerja di kantor memberi pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Akan tetapi, penelitian dari Lajatuna, Terry Awitanto (2017) memberikan hasil yang berlawanan bahwa fasilitas kerja secara nyata tidak mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja pegawai. Hasil penelitian lain oleh Irawan & Suryani (2018) menyebutkan bahwa secara parsial fasilitas kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, fasilitas kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, untuk variabel lingkungan kerja non fisik menurut Virgiyanti & Sunuharyo (2018) dinyatakan tidak menunjukkan hasil yang negatif terhadap kinerja masing-masing karyawan. Hasil penelitian Sentosa & Riana (2018) juga mengungkapkan bila lingkungan kerja non fisik di perusahaan tersebut menampilkan pengaruh yang sangat positif bagi perkembangan kinerja pegawai. Adapun, penelitian lainnya yang digarap oleh Noorainy (2017) menjelaskan bahwa tampak ada pengaruh yang begitu positif dari lingkungan kerja non fisik terhadap tingkatan kinerja semua karyawan. Adapula sebuah penelitian relevan yang ditulis Pangestuti (2020) juga mengemukakan hal yang sejalan yaitu variabel lingkungan kerja non fisik berdampak positif serta signifikan pada kemajuan kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian terdahulu milik Anam & Rahardja (2017) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja non fisik pada kinerja pegawai.

Namun, disisi lain terdapat penelitian yang berbeda dari penelitian di atas. Penelitian ini digarap oleh Fitriani, Dkk (2018) yaitu bahwasanya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Norianggono, Dkk (2014) juga menunjukkan hal yang serupa pada hasil penelitiannya yakni lingkungan kerja non fisik tidak menyajikan pengaruh yang positif untuk kinerja pegawai di perusahaan.

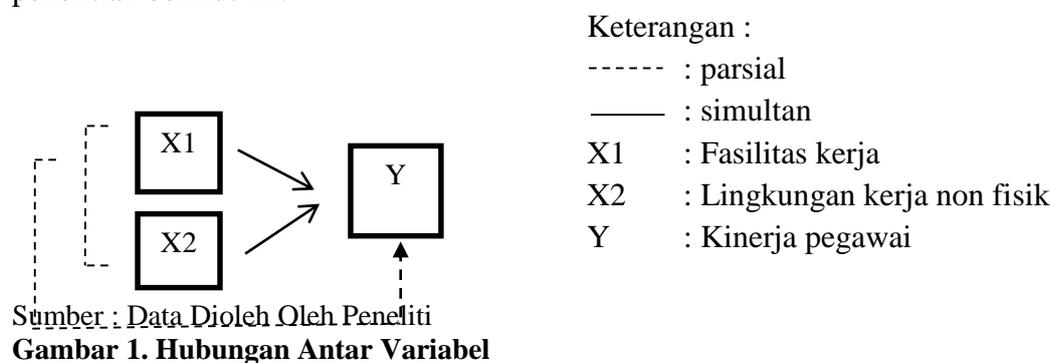
Berdasarkan disimiliaritas pada penelitian-penelitian yang telah disajikan di atas, dijumpai masih terdapat pertentangan. Oleh sebab itu, peneliti akan mengkaji mengenai Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Tujuan utama mengkaji penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh dari fasilitas kerja pada tingkatan kinerja setiap pegawai, 2) Untuk mengetahui pengaruh suatu lingkungan kerja non fisik pada kinerja tiap pegawai, 3) Untuk melihat adakah

pengaruh fasilitas kerja serta lingkungan non fisik terhadap tingkatan kinerja seluruh pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada *research* ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan rumus statistik untuk mengukur pengaruh dari fasilitas juga lingkungan kerja atas kinerja pegawai perusahaan di Kawan Lama Sejahtera Surabaya.

Desain penelitian menggunakan hubungan kausalitas yang merupakan hubungan sebab akibat. Tujuannya untuk mengetahui adanya kolerasi antar dua variabel bebas (fasilitas kerja beserta lingkungan kerja non fisik) dengan satu variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel seperti pada model penelitian berikut ini:



Sesuai dengan model penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya

Adapun variabel independen (fasilitas kerja & lingkungan kerja non fisik) dan variabel dependen (kinerja pegawai) mempunyai indikator-indikator yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu baik berupa sarana prasarana maupun berupa barang atau uang yang disediakan oleh perusahaan guna memberikan kemudahan, kelancaran dan menunjang produktivitas kerja setiap pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia komputer dengan kondisi baik 2. Tersedia meja & kursi kerja dengan kondisi baik 3. Tersedia lahan parkir 4. Tersedia bangunan kantor yang memadai 5. Tersedia kendaraan dengan kondisi baik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan kerja non fisik ialah suatu kondisi yang menitikberatkan fokusnya pada hubungan pekerjaan dengan pimpinan-bawahan maupun dengan sesama anggota teman kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan struktur kerja organisasi 2. Tingkat tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan 3. Kepedulian pimpinan kepada bawahan 4. Dukungan pimpinan kepada bawahan 5. Kemampuan bekerjasama dg kelompok 6. Tingkat kelancaran komunikasi pimpinan & rekan kerja
3	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai yaitu tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya menggunakan segala kemampuan yang dimiliki dan berbagai prosesnya sesuai dengan target dan standar kerja perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas kantor 4. Efektivitas dan efisiensi kerja 5. Kemandirian dalam bekerja 6. Komitmen kerja

Sumber: Anam & Rahardja (2017)

Peneliti meninjau pelaksanaan penelitian di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya yang terletak di Jalan Raya Juanda KM 4,5, Sedati Agung, Juanda, Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan mulai September 2020 yang diperkirakan memakan waktu ± 2 bulan mulai dari studi literatur, pendistribusian kuisioner hingga pelaksanaan penelitian tersebut.

Populasi dalam *research* ini yaitu seluruh pegawai PT Kawan Lama Sejahtera sejumlah 105 responden. Sampel yang digunakan sejumlah 83 responden. Responden memberikan tanggapan untuk serangkaian pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang didistribusikan oleh peneliti.

Dalam upaya menetapkan sampel yang diambil, peneliti memakai teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* menggunakan hitungan rumus Slovin (Sugiyono,

$$2019) n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Total populasi

e: Batas toleransi kekeliruan

Kuisisioner atau angket merupakan teknik untuk mengumpulkan/menghimpun data yang dipakai pada *research* tersebut dengan pengukuran skala likert. Sumber penggunaan data yang dipakai peneliti adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Data dapat digunakan sebagai sebuah alat untuk membuktikan hipotesis. Kevalidan sebuah data juga bergantung pada kualitas instrumen pengumpulan data (Nurhasanah, 2017). Dengan demikian, diterapkan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji f), serta uji koefisien determinasi (*R Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Disajikan tabel kontingensi yang berisi data tentang gambaran responden secara universal yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Kontingensi Gender dan Usia Responden

Gender	21-30 th	31-40 th	Usia 41-50 th	≥ 51 th	Total	Presentase (%)
Pria	14	24	11	9	58	69,9
Wanita	7	10	5	3	25	30,1
Jumlah					83	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 3. Kontingensi Gender dan Pendidikan Terakhir Responden

Gender	SMA	D3	Pendidikan Terakhir S1	S2	Total	Presentase (%)
Pria	9	6	25	5	45	54,2
Wanita	6	10	20	2	38	45,8
Jumlah					83	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 4. Kontingensi Gender dan Pendidikan Terakhir Responden

Gender	2-8 th	9-15 th	Masa Kerja 16-24 th	≥ 25 th	Total	Presentase (%)
Pria	20	7	14	2	43	51,9
Wanita	11	17	4	8	40	48,1
Jumlah					83	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Diketahui dari ketiga tabel kontingensi bahwa responden yang ada di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya ini sebagian besar didominasi oleh pegawai laki-laki berkisar usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase 69,9% yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebesar 54,2% dan masa kerja selama 2 - 8 tahun dengan persentase 51,9%. Sedangkan sisanya

merupakan minoritas responden yaitu pegawai wanita berkisar usia 51 tahun ke atas dengan persentase 30,1% yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebesar 45,8% dan masa kerja selama 25 tahun keatas dengan persentase 48,1%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kecermatan instrumen pada variabel yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu kuisioner dapat dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau juga bisa dikatakan valid jika nilai signifikan kurang dari 0,05 (Nurhasanah, 2017: 66).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Correlations*

Variabel	Item	(r Hitung) <i>Total Pearson Correlation</i>	<i>Sig.(2- tailed)</i>	r Tabel	Kesimpulan
Fasilitas Kerja	X1.8	0,894	0,000	0,215	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.8	0,829	0,000	0,215	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.6	1	0,000	0,215	Valid

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

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Data pada tabel 5 yang sudah diolah dengan aplikasi SPSS 21 memperlihatkan bahwa 22 item pertanyaan dinyatakan valid. Hal itu ditunjukkan dengan nilai *Sig.* adalah $0,000 < 0,05$. Selain itu tampak nilai r hitung yang ada di kolom *total pearson correlation* lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,215.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas setelah data dinyatakan valid guna menguji kehandalan dan konsistensi penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel ketika hasil nilai menunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih dai 0,6 (Nurhasanah, 2017:74)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistic</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Kesimpulan
0,957	8	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Hasil pada tabel 6 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan reliabel dengan nilai sebesar 0,957 maka bisa diartikan bahwa instrumen penelitian dinyatakan handal dan relatif konsisten walaupun diujikan pada situasi yang tidak sama.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik meliputi 3 tahap pengujian yakni pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian normalitas diterapkan untuk melihat adanya pendistribusian data yang mendekati distribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

Kriteria	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05	0,248	Data berdistribusi normal

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 7 melalui *sample Kolmogrov-Smirnov*, tampak pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan jumlah $0,248 > 0,05$. Apabila hasil signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal (Nurhasanah, 2017).

Setelah menerapkan uji normalitas, langkah berikutnya yaitu melaksanakan pengujian multikolinieritas. Menurut Ghazali dalam Anasari & Suryani (2015:108) bahwa pengujian ini berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas (fasilitas kerja dan lingkungan kerja). Setiap variabel bebas dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 8. Tabel Multikolinearitas

Variabel	Coefficients ^a			Sig.	Kesimpulan
	Koefisien Regresi	Beta	T Hitung		
X1. Fasilitas kerja	0,099	0,321	2,408	0,018	H1 diterima
X2. Lingkungan kerja non fisik	0,098	0,353	2,650	0,010	H2 diterima
<i>Tolerance</i>		=0,422			Tidak terjadi multikolinearitas
VIF		=2,371			
Konstanta		=9,462			
T tabel		=1,998			

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Dapat diperhatikan hasil perhitungan SPSS 21 pada tabel 8 di atas bahwa nilai *tolerance* sebesar $0,422 \geq 0,10$ dan nilai dari VIF $2,371 \leq 10$. Dengan demikian, peneliti simpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik) dalam *research* ini tidak muncul adanya gejala multikolinearitas.

Langkah berikutnya adalah mengaplikasikan uji heteroskedastisitas pada model regresi linear. Kriteria jika tidak muncul adanya gejala heteroskedastisitas adalah bila sig. $< 0,05$. Namun, bila sig. $> 0,05$ maka dikatakan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

1	(Constant)	6,833	1,383	4,940	,000
	X1	-,060	0,055	-1,097	,279
	X2	-,079	0,054	-1,459	,149

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 21

Menurut perhitungan yang telah dilakukan menggunakan SPSS 21, menyatakan bahwasanya penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas, sebab signifikan > 0,05 atau bisa dikatakan bahwa penelitian ini mengalami homoskedastisitas dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adanya uji ini bertujuan sebagai tahap pengujian apakah terdapat pengaruh atau hubungan kausal (sebab dan akibat) yang ada diantara variabel independen yakni fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

1	(Constant)	9,462	2,499	3,786	,000
	X1	,238	,099	2,408	,018
	X2	,259	,098	2,650	,010

a. Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 21

Sesuai dengan hitungan pada tabel 10, lalu bisa dituliskan rumus persamaan regresi linear berganda yang ditulis Sugiyono dalam Putra (2018:16):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,462 + 0,238X_1 + 0,259X_2 + e.$$

Jika X1 dan X2 terhadap Y sebanyak 9,462 artinya apabila tidak ada fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik, maka kinerja pegawai akan naik menjadi 9,462. Akan tetapi, jikalau variabel fasilitas kerja meningkat 1, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik adalah konstanta, maka Y akan bergerak naik menjadi 0,099. Selanjutnya jika variabel lingkungan kerja non fisik terjadi peningkatan sebesar 1, sedangkan variabel fasilitas kerja adalah konstanta/tetap, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,098.

Uji Hipotesis

Tahap uji hipotesis dilaksanakan memakai uji T dan uji F. Untuk pengaplikasian uji secara terpisah atau parsial maka dapat menggunakan uji T. Dasar pengambilan keputusannya yaitu hipotesis dapat diterima apabila nilai t hitung lebih dari t tabel. Tetapi, hipotesis dapat

ditolak apabila t hitung kurang dari t tabel. Berdasarkan tabel 8 tampak hasil t hitung pada lingkungan kerja non fisik menunjukkan $2,650 > 1,998$, maka dapat dinyatakan juga bahwa H_2 juga diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Tahap uji hipotesis yang serempak atau simultan dilaksanakan dengan melakukan uji F. Penentuan hasil pada uji F berlandaskan pada dua strategi, yaitu (1) perhatikan nilai F hitung $>$ F tabel itu berarti hipotesis diterima atau nilai F hitung $<$ F tabel itu berarti hipotesis ditolak, (2) perhatikan kolom Sig. jika bernilai $< 0,05$ dapat diartikan hipotesis diterima namun, jikalau bernilai $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak (Nurhasanah, 2017:86).

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	df	F Hitung	Sig.	F Tabel	Kesimpulan
1 Regression	2	266,395	,000 ^b	3,11	H3 Diterima

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Berlandaskan dari tabel 11 yang memperlihatkan perolehan F hitung yakni $266,395 > 3,11$ maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima. Adapun, peneliti juga melihat berdasarkan perolehan nilai Sig. yaitu menunjukkan 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan H_3 diterima. Dengan diterimanya H_3 , berarti fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan guna memperlihatkan besarnya persentase sumbangsih/kontribusi variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Modal Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.385	2.233

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS 21

Diketahui dari tabel 12 pada kolom *R Square* dengan perolehan nilai $0,400 = 40\%$. Hal tersebut artinya kontribusi atau sumbangsih variabel independen terhadap variabel dependen memiliki besar persentase sejumlah 40%. Sedangkan total sisanya yaitu 60% dapat terjadi karena ada pengaruh dari variabel lainnya yang tidak ikut diteliti.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan sehingga pegawai akan lebih bersemangat guna mencapai sasaran-sasaran organisasi (Putra, 2018:13).

Peneliti telah melakukan berbagai pengujian untuk melihat adakah pengaruh dari variabel fasilitas kerja pada tingkatan kinerja setiap pegawai di PT. Kawan Lama Surabaya. Oleh karenanya dapat diperhatikan hasil analisis linear berganda pada variabel X1 yaitu fasilitas kerja diperoleh nilai sebesar 0,018. Hasil pada uji T menyebutkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Hal tersebut karena nilai signifikansinya lebih rendah dari α (*alpha*), yakni 0,05. Jadi $0,018 < 0,05$ maka H1 diterima.

Perihal pembahasan yang telah dideskripsikan, terdapat dukungan dari berbagai penelitian relevan yang digarap Chasanah & Rustiana (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,42%. Selain itu, didukung pula penelitian dari Indah (2016) bahwasanya terdapat fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Pratiwi et al. (2019) juga menyatakan hal yang serupa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. dalam hal mengembangkan kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan kondisi nyata di kantor di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya bahwa perusahaan telah menyediakan bangunan kantor dengan empat lantai, fasilitas komputer beserta meja kerja, peralatan kantor seperti mesin fax, mesin fotocopy, printer dll dengan kondisi yang baik untuk digunakan para pegawai. Hanya saja, masih belum adanya fasilitas berupa lift untuk pegawai yang menyebabkan mobilitas pegawai kurang cepat dan performa pegawai mudah turun akibat kelelahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Norianggono, dkk (2014:3) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik menyumbangkan pengaruh positif dan tentunya signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan PT. Kawan Lama Sejahtera. Pernyataan tersebut bisa dibuktikan dari hasil analisis linier berganda yang diperoleh nilai 0,010. Analisis uji T menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Kondisi seperti ini dapat terjadi karena nilai $\text{Sig} < \alpha$ (alpha) yakni 0,05. Jadi $0,010 < 0,05$ maka H_2 diterima.

Mengacu pada hal itu, berikut ini terdapat *support* dari penelitian relevan yang diteliti Virgiyanti & Sunuharyo (2018) yang mana ada pengaruh signifikan untuk variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Sentosa & Riana (2018) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun laporan penelitian relevan Joseph (2016) bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas dan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik.

Kondisi lingkungan kerja non fisik di kantor di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya tampak pada komunikasi, koordinasi dan juga suasana yang harmonis di perusahaan ini dapat dikategorikan sangat baik, sebab tingkat solidaritas antar pegawai tiap divisi sangat tinggi. Para pegawai berkenan untuk membantu rekan kerja lainnya jika mengalami kesulitan/permasalahan. Sedangkan pada indikator tingkat tanggungjawab yang telah diberikan, pegawai belum mampu memberikan kinerjanya dengan baik. Kesanggupan setiap pegawai untuk mengerjakan tugas dan mengumpulkan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dikategorikan kurang. Kondisi ini akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada *research* tersebut, variabel terikat (Y) yang digunakan ialah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji F diketahui bahwa variabel Y memperoleh hasil $266,395 > 3,11$, artinya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga diputuskan H_3 diterima. Sama halnya ketika dilihat pada hasil nilai signifikan menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil yang sama bahwa H_3 diterima. Dengan diterimanya H_3 , berarti fasilitas kerja juga kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan Kawan Lama Sejahtera Surabaya memberi sumbangsih yang signifikan pada progres kinerja pegawai.

Hasil koefisien determinasi menyatakan variabel independen memberikan sumbangsih pada variabel dependen sebesar 40%. Sejalan dengan penelitian yang relevan sebelumnya Rahadi

(2010), yang menyatakan bahwa kemampuan pribadi, kemampuan manager, dan motivasi pegawai di sebuah perusahaan turut menyumbangkan kontribusi terhadap performa pegawai dengan nilai *R Square* sebesar 60%.

Hal tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan yang memperlihatkan hasil fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Anam & Rahardja (2017) menjelaskan kelengkapan fasilitas kerja dan sikon dari lingkungan kerja non fisik menyumbangkan pengaruh yang sangat signifikan untuk peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Auliyah & Artaya (2019) menyatakan bahwa penyediaan fasilitas kerja dan lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: 1) Secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya, 2) Secara parsial lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya, 3) Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lengkap dan terpelihara serta keadaan lingkungan kerja non fisik di kantor yang baik dan kondusif secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya.

Adapun, saran yang diberikan, yaitu: 1) Bagi perusahaan, disarankan untuk mempertahankan fasilitas kerja yang sudah ada dan menambah fasilitas yang belum tersedia, seperti penyediaan lift pegawai dan mushola, 2) Bagi pegawai, disarankan agar lebih peka dan komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan perusahaan, 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan observasi lapangan agar bisa mengamati secara langsung fasilitas yang ada di kantor dan aktivitas kerja di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja NonFisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Management*, 6(4).
- Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten

Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).

- Auliyah, A., & Artaya, I. P. (2019). *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya. February*, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11854.92484>
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2).
- Fitriani, D., Nurlaela, & Dirarini, S. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Monokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1).
- Indah, L. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Joseph, I. (2016). Analysis the Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity in General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 407–420.
- Lajatuna, T. A., & Dkk. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI*, 5(1), 98–199.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Norianggono, Y., & Dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Nurhasanah, S. (2017). *Praktikum: Statistika 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Salemba Empat.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Putra, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada Mts Al-Huda Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 9(1).
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.

- Chelsea Refma Valmay Al Hazmi, & Jaka Nugraha: Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya
- Sentosa, M. H., & Riana, G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Bandung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4417–4446.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.