

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT GALIH ESTETIKA INDONESIA)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon



Disusun Oleh :

KAMILA TRI CAHYANI

NIM. 200111073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2023/2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN OTIVASI KERJA
TERHADAP KINEaRJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan Produksi PT Galih Estetika Indoensia)

KAMILA TRI CAHYANI

NIM. 200111073

Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Wiwi Hartati, S.Kom., M.Si

NIDN. 0418067101

Sylvani, S.E., M.M.

NIDN.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

K

Dr. Asep Gunawan, M.Si

NIDN. 0008086601

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan Produksi PT Galih Estetika Indoensia)

KAMILA TRI CAHYANI

(200111073)

Telah dipertahankan di depan Tim penguji pada tanggal : Agustus 2024

1. **Dr. Wiwi Hartati, M.SI.** (.....)
Pembimbing 1
2. **Sylvani, S.E., M.M.** (.....)
Pembimbing 2
3. **Dr. Asep Gunawan, M.Si** (.....)
Penguji 1
4. **Dr.H.Harry Safari Margapradja, M.M** (.....)
Penguji 2

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KAMILA TRI CAHYANI
NIM : 200111073
Tempat dan Tanggal Lahir : Kuningan, 20 febuari 2003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.”

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara - cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

KAMILA TRI CAHYANI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINEREJA KARYAWAN

(PT. GALIH ESTETIKA INDONESIA)

Kamila Tri Cahyani
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153, Indoensia
Email : kamilatricahyani20@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah cara kontribusi baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, dan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah dia dapat bekerja sama sehingga karyawan dapat memperoleh manfaat. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galih Estetika Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 Karyawan dengan menggunakan metode Sampling Jenuh (Sensus). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 79,9% dan sisanya sebesar 20,1% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan KinerjaKaryawan

**THE INFLUENCE OF THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. GALIH ESTETIKA INDONESIA**

Kamila Tri Cahyani
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153, Indoensia
Email : kamilatricahyani20@gmail.com

ABSTRAK

Employee performance is a way of contributing both individuals and groups in completing tasks and responsibilities to the company, and to find out how productive an employee is whether he can work together so that employees can get benefits. The purpose of this study is to analyze the Influence of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Galih Estetika Indonesia. The population in this study amounted to 60 employees using the Saturated Sampling method (Census). Based on the results of this study, it shows that the Non-Physical Work Environment has an effect on Employee Performance while work motivation has a negative effect or does not affect employee performance. The results of the Determination Coefficient (R^2) show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 79.9% and the remaining 20.1% is another variable not examined in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat serta hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus PT GALIH ESTETIKA INDOENSIA) sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, semoga sampai kepada kita sebagai umatnya. Aamiin

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, saran, motivasi serta doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Wiwi Hartati, M.Si selaku Dosen pembimbing 1 yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Sylvani, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbng II yang telah memberika pengarahan dan sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada kedua orang tua tersayang bapak Suryaman dan ibu Entin Suprihatin, terimakasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
8. Kepada kedua kakakku Ahim yoga wildani dan Irma dwi lestari yang selalu menjadi panutanku. Penulis mengucapkan terima kasih atas semua doa, dukungan, dan bimbingan yang telah diberikan kepadaku.
9. Teman – teman Universitas Muhammadiyah Cirebon terima kasih motivasi atas bantuan dan dukungannya.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Cirebon, agustus 2024

KAMILA TRI CAHYANI

NIM. 200111073

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	11
2.2 Uraian Teori	23
2.2.1 Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Lingkungan kerja Non fisik.....	28
2.2.3 Motivasi Kerja	31
2.3 Kerangka Penelitian.....	35

2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	41
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.4.1 Waktu Penelitian	42
3.4.2 Tempat Penelitian	42
3.4.3 Jadwal Penelitian	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian	52
4.2 Hasil Penelitian	54
4.3 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia	3
Tabel 1.2	Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Tahun 2024	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	44
Tabel 3.3	Interval Kriteria Reliabilitas.....	46
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja	53
Tabel 4.3	Pengukuran Kategori	54
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.5	Kriteria index koefisien reliable	66
Tabel 4.6	Hasil uji t.....	69
Tabel 4.7	Uji F.....	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Penelitian.....	38
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan besar maupun perusahaan kecil memiliki satu tujuan yang sama. Untuk mendapat mewujudkan tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam perusahaan tersebut. Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki dalam suatu perusahaan begitu canggih. Tetapi kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi suatu perusahaan agar bisa berkembang dengan baik.

Sumber daya manusia (SDM) yang sangat produktif dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya dengan kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) yang signifikan. Ada juga dukungan seperti peralatan, material, dan infrastruktur berteknologi tinggi sudah cukup. Karyawan yang baik memberikan hasil yang baik dan sebaliknya. Sudario. dkk (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja diselesaikan oleh individu saat melakukan tugas yang diberikan, termasuk tes contoh bagaimana karyawan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Perusahaan harus mengaudit tentang kinerja, dimana pegawai dapat menentukan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan Misi (Sinambela, 2016). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dan pimpinan perusahaan agar berjalan sesuai semestinya. Sumber daya

manusia merupakan sebuah roda penggerak untuk jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu, modal, skill, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena modal yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Dalam hal ini faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan, sehingga karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga semangat dan kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Konsep kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja individu atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Oleh sebab itulah kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

PT. Galih Estetika Indonesia merupakan salah satu perusahaan pengelolaan makanan berskala ekspor, dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga yang diinginkan tersebut segera terwujud.

Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2020	90	28	31,1%	30	33,3%	27	30%	5	5,6%
2021	80	30	37,6%	35	43,7%	12	15%	3	3,7%
2022	78	33	42,3%	27	34,6%	16	20,5%	2	2,6%
2023	75	33	44%	18	24%	15	20%	9	12%
2024	70	33	47,1%	14	20%	14	20%	9	12,8%
TOTAL		40,42%		31,12%		21,1%		7,34%	

Sumber : PT. Galih Estetika Indoensia 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Inodonesia, mengalami fluktuasi, terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan setiap tahun. Aspek penilaian kinerja yang dinilai berupa hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama. Dimana dapat di

lihat hasil persentase kinerja karyawan yang tidak baik berjumlah 7,34%. Penilaian kinerja pada kriteria tidak baik itu mengalami peningkatan ditahun 2023 dan 2024. Peningkatan tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2020-2022. Namun pada kenyataannya penilaian kinerja karyawan dalam keadaan tidak stabil dan selalu berubah, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia kurang optimal. Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman dan perusahaan harus bisa memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menetapkan kompetensi karyawan, memberikan arahan dan pengembangan agar tercipta budaya kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Disamping itu juga perusahaan harus memberi motivasi kerja yang memadai dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja menurut Siagian (2017), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan

secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja karyawan tersebut sangat nyaman, maka para karyawan pun akan sangat senang dalam melakukan pekerjaannya. Apabila mereka di lingkungan yang sangat tidak nyaman tentu saja setiap karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan dapat memperoleh kepuasan kerja yang mereka inginkan. Akibatnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Rudi Alisman (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Karena adanya hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis maka mempengaruhi perilaku karyawan yaitu tetap bekerja di perusahaan sehingga berpengaruh pada rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia
Tahun 2024.

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Awal Tahun
2020	6	8	90
2021	9	19	80
2022	3	5	78
2023	5	8	75
2024	13	18	70

Sumber : PT. Galih Estetika Indoensia 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat keluar masuknya karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia selama kurun waktu 5 tahun dari mulai tahun 2020-2024 cukup menarik perhatian bagi peneliti terkait dengan lingkungan kerja non fisik. Dalam setiap tahun pasti ada karyawan yang keluar dari perusahaan yang mungkin dipengaruhi beberapa hal, sebagian besar dari mereka mengajukan dan melakukan *resign* dari perusahaan. Jika dilihat dari jumlah karyawan, tingkat keluar masuknya karyawan pada perusahaan tergolong cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang tersedia, sehingga PT. Galih Estetika Indonesia harus terus melakukan *recruitment* karyawan baru sehingga mengeluarkan biaya, mengurus tenaga serta waktu untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru.

Berdasarkan informasi yang di dapat penulis oleh HRD pada perusahaan menjelaskan secara rinci bahwa alasan karyawan ingin mengundurkan diri disebabkan kurang harmonisnya hubungan seperti kurang menghargai sesama rekan kerja, ketika terjadi masalah banyak karyawan yang menuding kesalahan bukan mencari jalan keluar, suasana kerja yang kurang menyenangkan seperti terjadinya konflik sesama rekan kerja dikarenakan salah paham atas penyampaian rekan kerja yang kurang jelas, lalu ketika adanya pergantian shift kerja ada tugas dan tanggung jawab yang belum dikerjakan oleh shift sebelumnya dan sering kali tidak dikomunikasikan ke shift berikutnya yang membuat hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis. serta hubungan kerja antar karyawan dengan pengawas lapangan seperti keluhan yang dirasakan karyawan tidak tersampaikan langsung dengan pimpinan.

Selain lingkungan kerja kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia, yaitu motivasi kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawan baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan. Menurut **Sitorus (2020)** mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginannya yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada variabel motivasi kerja terdapat permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD pada PT. Galih Estetika Indonesia dimana terdapat kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh pengawas lapangan kepada karyawan bagian lapangan.

Karyawan cenderung kurang menerima motivasi dari pengawas dan karyawan tidak terlalu termotivasi dalam bekerja karena jadwal yang padat dan juga sistem penugasan yang dapat membebani karyawan tersebut.

Contohnya saja ketika ada suatu pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan yang berada di PT. Galih Estetika Indonesia tidak terlalu sigap dalam melakukan hal tersebut, karyawan banyak yang menunggu suatu perintah untuk memulai melakukan pekerjaannya.

Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak buruk bagi PT. Galih Estetika Indonesia. Kemudian masih adanya karyawan yang bekerja tidak

sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan hasil kerja yang telah diselesaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi kerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia.

Kemudian penulis ingin membuktikan keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian **Kamila Tri Cahyani (2024)** menyatakan motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian mengidentifikasikan beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya, antara lain sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan belum bisa bekerja sama dengan rekan kerja satu tim sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Tingkat keterlambatan karyawan di PT Galih Estetika Indonesia pada bagian produksi dan Staff masih tinggi.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan pada bagian produksi PT Galih Estetika Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galih Estetika Indonesia?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galih Estetika Indonesia?
3. Bagaimana Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galih Estetika Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja non fisik di PT Galih Estetika Indonesia
2. Untuk mengetahui Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Bagi Perusahaan
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan pula bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada karyawan dalam memajukan perusahaan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini
diringkas :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Sebelumnya		Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Peneliti / Tahun	Judul			
1.	Mardhatillah S, dkk (2023)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan di rsia mutiara bunda cilegon	Lingkungan kerjan non fisik dan motivasi	Terhadap organization al citizenship behavior (ocb)	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis diterima sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis ditolak sehingga semakin baik motivasi intrinsik maka tidak mempengaruhi

					<p>peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), yang berarti hipotesis diterima sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik Organization Citizenship Behavior (OCB). Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB), yang berarti hipotesis diterima sehingga semakin baik motivasi intrinsik maka semakin baik Organization Citizenship Behavior (OCB). Organization Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh</p>
--	--	--	--	--	--

					positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis diterima sehingga semakin baik Organization Citizenship Behavior (OCB) maka semakin baik kinerja karyawan.
2.	LianasariMeta ,SlametAhmadi (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Lingkungan kerja terhadap kinerja	Motivasi kerja sebagai variabel intervening	Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, kompetensi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,347.b.Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap motivasi pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,499.c.Pada Dinas Pariwisata

					<p>dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,721.d.Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien 0,152 dan tingkat signifikansi 0,023.e.Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja berpengaruh baik tetapi kecil terhadap kinerja. Dengan koefisien 0,058 dan ambang batas signifikansi $0,426 > 0,005$, hasilnya signifikan.f.Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta,</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>motivasi kerja tidak memoderasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai t_1 sebesar 0,76512 memiliki besaran yang lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,65922$. g.Di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. T_1 memiliki nilai 0,038984 lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,65922$.</p>
3.	Ramadana AM, dkk (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang	Lingkungan Kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	PT. Kimia Farma Apotek Palembang	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam Penelitian berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Palembang dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif</p>

					dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek Palembang.
4.	Dewi Fitriani, dkk (2019)	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai guru smk negeri 1 manokwari	Lingkungan kerja non fisik	Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini berarti peningkatan kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari tidak dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Sedangkan untuk Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa unsur

					<p>-unsur lingkungan non fisik yang ada di SMK Negeri 1 Manokwari belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Karena nilai signifikan t kurang dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan, Variabel Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Manokwari. Hal ini didukung dengan nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,68 atau 68,5 % dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti</p>
--	--	--	--	--	--

					dalam penelitian ini.
5.	Sanjaya vicky,dkk (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)	Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Disiplin kerja dan kepemimpinan otoriter	Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sementara hipotesis ketiga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Implikasi manajerial untuk penelitian ini dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik

					<p>memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperkirakan hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Merancang program untuk atasan dengan karyawan, seperti mengadakan family gathering merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan.</p> <p>Maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas. Selain itu diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, pelatihan karyawan, pengembangan teknologi, pendelegasian</p>
--	--	--	--	--	---

					tugas, komunikasi dan budaya organisasi.
6.	Aditya Rachmadi, Mochamad Taufiq (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang	Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Kompetensi, kompensasi	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,250 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,029 > 0,05$ serta koefisien regresi (β_1) bertanda positif sebesar 0,218 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,264 > 1,675$, dengan nilai sig. sebesar $0,011 < 0,05$ serta koefisien regresi (β_2) bertanda positif sebesar 0,280 dapat diartikan

					<p>bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $4,437 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi (β_3) bertanda positif sebesar 0,471 dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.</p>
7.	Edi Sugiono , Moch Iskandarmanto (2023)	Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja aparat territorial pada X di Maluku Utara	Lingkungan kerja non fisik	Kompetensi, budaya organisasi	kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparat Teritorial. Lingkungan kerja non fisik secara langsung

					<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparat Teritorial. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparat Teritorial. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Teritorial. Lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Teritorial. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Teritorial. Kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja.</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>Lingkungan kerja non fisik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat.</p>
8.	Yohanes Ronaldo Ngazo, Honorata Ratnawati (2022)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi karyawan di pt kharisma asia makmur	Lingkungan kerja non fisik	Kompensasi terhadap kinerja retensi karyawan	<p>Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Kharisma Asia Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga retensi</p>

					karyawan semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat turnover.
9.	Fitria D, dkk (2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi	Lingkungan kerja non fisik.	Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.	Gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini berada pada kategori tinggi dan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki titik fokus pada karyawannya dapat menjadikan karyawan lebih aktif dan memiliki loyalitas bekerja yang lebih tinggi. Lingkungan non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

					pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Pengaruh tersebut berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan adanya perasaan aman, nyaman untuk menjalankan pekerjaan di kantor tersebut.
10.	Fauziyyah khusnatul RI (2022)	Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen	Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Self efficacy dan work discipline	Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1. Berdasarkan data responden hasil kuesioner sebanyak 34 responden, dari segi usia

					<p>mayoritas responden berusia 31-35 tahun, dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dari segi masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja < 1 tahun – 1-2 tahun, dan dari segi tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA.</p> <p>2. Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tidak mempengaruhi kinerja pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.</p> <p>Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>terhadap kinerja karyawan, maka tidak mempengaruhi kinerja pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.</p> <p>4. Work Discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi work discipline maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa work discipline berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.</p> <p>5. Hasil</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.</p> <p>6. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel Work Discipline dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 6,753.</p>
--	--	--	--	--	--

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang karyawan selama masa bekerja yang ditentukan dalam suatu perusahaan. Menurut (Hitalessy et al., 2018) kinerja sebagai hasil upaya individu yang mempunyai perbuatan dan kemampuan dalam kondisi tertentu. Kinerja yaitu sebuah perorma atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh

karyawan sesuai dengan deskripsi kerja mereka masing-masing.

Menurut Hanafi dan Yohana (2017), kinerja; Ini adalah sesuatu yang dicapai organisasi selama periode waktu tertentu, baik input, output, hasil, keuntungan, atau dampak. Prestasi merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bisnis, maka organisasi dapat dikatakan berhasil. Menurut (Ruslan dan Ardiansyah, 2018), kinerja diartikan sebagai kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Sutrisno Edy, 2016), kinerja atau prestasi adalah hasil kerja seseorang berdasarkan perilaku kerjanya selama melakukan aktivitas dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2016), kinerja pegawai merupakan penjumlahan kerja keras yang dilakukan seseorang yang ditunjukkan. Dalam banyak definisi kinerja pegawai, dapat dibuktikan bahwa kinerja pegawai terutama bergantung pada apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi serta kinerja setiap individu atau kelompok kerja di perusahaan. Karena sebagian besar bisnis dijalankan oleh manusia, kinerja pada

dasarnya adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang untuk mencapai standar perilaku yang diinginkan dalam perannya dalam organisasi.

Menurut (Yohanson, 2021), kinerja meliputi kuantitas dan kualitas, penggunaan waktu kerja, kolaborasi, dan partisipasi. Keluaran dari aktivitas atau pekerjaan pada suatu profesi atau fungsi selama jangka waktu tertentu disebut aktivitas.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu perlu ditentukan menyelesaikan evaluasi kinerja fisik dan non-fisik bekerja dengan sangat baik. Lingkungan fisik yang berbeda sangatlah berbeda berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Juga lingkungan Faktor fisik juga akan mempengaruhi kinerja lingkungan. Membuka Pembahasan kita kali ini fokus pada lingkungan non fisik Persyaratan sebenarnya berkaitan erat dengan sistem manajemen perusahaan. Menurut Simamora, metrik kinerja berdampak pada:

1. Menarik dan mempertahankan orang ke dalam organisasi

Hal ini penting jika organisasi ingin berfungsi dengan baik. Organisasi perlu mengurangi kecepatan produksi Karyawan. Kekurangan dan keterlambatan pengiriman kenaikan gaji yang menarik, jalur karier yang baik, menyediakan alat dan metode yang mendefinisikan operasi pekerjaan dan menandatangani kontrak kerja.

2. Penyelesaian pekerjaan pondasi

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawab Menyelesaikan misi. Jawab sekarang Standar harus mempertimbangkan studi yang harus diandalkan.

Hal ini memungkinkan tercapainya ukuran dan kualitas operasi bisnis yang maksimal pekerjaan menarik, lingkungan kerja, prestasi, untuk memenuhi batas waktu pengiriman tepat waktu, beroperasi penuh dan menjadi tanggung jawab karyawan.

3. Tingkah laku yang tidak teratur dan tidak menentu

Ada perilaku lain selain persyaratan biasa mempengaruhi fungsi organisasi. ini sudah berakhir Organisasi tidak dapat terlibat dalam apa yang disebut perilaku abnormal dan sukarela. mengincar segala kemungkinan dalam bisnisnya, agar tindakan-tindakan itu terjadi atas kemauan kaum buruh. Kegiatan konservasi bekerjasama dengan rekan-rekan, ide kreatif, karyawan otodidak.

2.2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono,S (2008) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.

Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Lingkungan kerja Non fisik

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah permasalahan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan kerja Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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 suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan kerja Non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja

non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah : Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009) dan Riani (2019:33) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Pengawasan yang 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. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.

5. Hubungan berlangsung secara serasi lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
6. Anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan semua aktivitas operasional harus sejalan secara transparan, akuntabilitas.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Ada beberapa indikator kerja non fisik dimana suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:30), 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 antara lain.

1. Perhatian dan dukungan pemimpin

Perhatian dan dukungan pemimpin dalam arti lingkungan kerja yaitu sikap yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa peduli atau simpati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk apresiasi.

Kerja sama antar kelompok

Kerja sama antar kelompok merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tetapi juga dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang mana tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lainnya.

2. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antara pekerjaan satu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata lain “mevore” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang terjadi tanggung jawabnya dan

melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2006). Selain itu, Hasibuan (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Griffin (2004) adalah sekeompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Pada satu hari tertentu, seseorang aryaawan dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja semisal mungkin.

Dari beberapa pendapatahli diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau pendorong seorang individu (karyawan) melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dalam rangka mancapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan

kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Faktor Eksternal

Kumpulan faktor pembentuk motivasi yang berasal dari luar diri individu (pekerja), antara lain meliputi:

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana an prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompenssi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasila utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beerta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja keras mengorbankan dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukandalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

f. Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2. Faktor Internal

Kumpulan factor motivasi yang muncul dari dalam diri individu (pekerja), yang termasuk ke dalam factor internal menurut pendapat Clara Tampubolon (2006) meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup

- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk berkuasa.

2.2.3.3 Indikator-indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut teori Maslow dalam Mangkunegara (2000) dan Fred luthas (2005) menggunakan konsep hirarki kebutuhan yang meliputi :

- 1. Kebutuhan fisiologis
- 2. Kebutuhan rasa aman
- 3. Kebutuhan social
- 4. Kebutuhan akan penghargaan
- 5. Kebutuhan akuntabilitas diri

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:56) menjelaskan pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Menurut penelitian Eldaa Cintia & Alini (2016) lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Fitria Noorainy (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama dan penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Galih Estetika Indonesia

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbin dan Judge (2017: 127) menyatakan bahwa memotivasi para pekerja merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang dari aspek manajemen. Motivasi bukan hanya mengenai kerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang karyawan

mengenai kemampuannya. Cobalah menilai sendiri mengenai kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk meraih keberhasilan.

Menurut penelitian Heri & Djudi (2018) diharapkan pihak LPP RRI Stasiun Malang dapat memperbaiki, mempertahankan serta meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan karena variabel motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lilis & Wisnu (2020) lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkatkan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis kedua pada penelitian ini sebagai berikut :

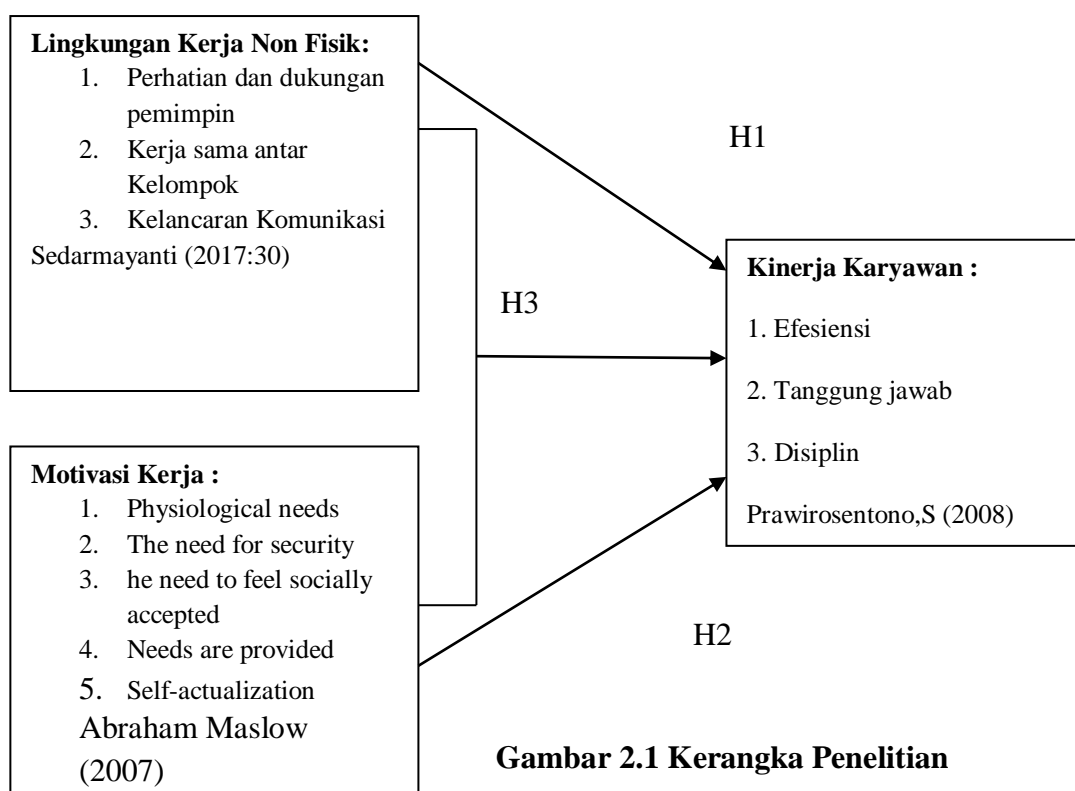
H2 ; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Galih Estetika Indonesia.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja non fisik karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan motivasi kerja, misalnya hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan atasan dengan bawahannya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka secara otomatis akan dapat membuat karyawan merasa

lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu motivasi kerja akan meningkat dan kinerja karyawan pun juga akan ikut meningkat. Keterkaitan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Agus Murdiyanto (2012:15) dalam jurnal “Analisis Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, dimana hasil penelitiannya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dikemukakan juga oleh Aldo Herlambang (2014:7) dalam jurnal “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Galih Estetika Indonesia, dimana hasilnya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Hasan (2008:31) hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga ada pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Diduga ada pengaruh yang tidak signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif Analisis. Menurut Sugiyono (2016) Metode Deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti, melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dalam melakukan analisis, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, merujuk kepada data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah hasil tabulasi jawaban atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:14) kuantitatif adalah “ data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat ” .

3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional

Operasional variabel adalah pemberian pada suatu variabel menspesifikan kegiatan dan membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2016).

2. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian produksi dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT Galih Estetika Indonesia. “ di atas, maka penulis membagi variabel terikat “ Kinerja Karyawan “ (Y) dan variabel bebas “ Lingkungan Kerja Non Fisik “ (X1) “ Motivasi Kerja “ (X2).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 60 orang yang terdiri dari karyawan yang bekerja di area lapangan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi **Sugiyono (2019)**.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability atau sampel jenuh dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

[illegible]

6	Kuisisioner																		
7	PengolahanHasil Kuisisioner																		
8	Penyusunan Bab 4-5																		
9	Sidang Skripsi																		

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:137), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan bebrbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain.

Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Mengumpulkan data

dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap kepuasan pelanggan. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Tabel 3.2

Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-rata skor	Penafsiran
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2010:102)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap pelanggan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

2. Wawancara

Pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon kepada karyawan yang ada pada PT Galih Estetika Indoensia.

3. Observasi

Menurut **Sugiyono (2019)**, Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi

juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan- pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus statistika. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia.

3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) “Cara yang digunakan adalah dengan analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment”. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$
2. Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ Adapun perhitungan korelasi product

moment, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006):

$$\frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Pedoman pengambil keputusan adalah jika Cronbach's Alpha > r tabel, maka instrumen itu dinyatakan realibel, yaitu (Syaifuddin Azwar, 2007). Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiyono:2016) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.3
Interval Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0, 400	Sedang
4	0,399 – 0, 200	Rendah
5	0,199 – 0, 000	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono: 2016)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Sugiyono 2016).

Keterangan :

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien

X_1 = Variabel bebas 1 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

X_2 = Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)

Y = Kinerja karyawan

E = Standar *error*

3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Parsial (T-Test)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2016), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

T-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ H_0 ditolak

jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan $H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

3.6.4.2 Uji Simultan (F-Test)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2016) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5%

atau dengan degree freedom = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: tidak berpengaruh signifikan

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

1. Penetapan tingkat signifikansi

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

2. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T

H_0 diterima jika nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden/Profil Objek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada para karyawan PT Galih Estetika Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Karakteristik responden PT Galih Estetika Indonesia yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, usia, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden PT Galih Estetika Indoensia disajikan sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	16	26,7
	PEREMPUAN	44	73,3
	Total	60	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT Galih Estetika Indonesia dengan jenis kelamin pria sebanyak 16 orang (26,7%) dan karyawan dengan jenis kelamin wanita sebanyak 44 orang (73,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Galih Estetika Indonesia jumlah responden Perempuan lebih banyak dari pada Laki-laki, karena dilihat dalam bidangnya berhubungan dengan ruang produksi seperti melakukan pengolahan yang mana didominasi perempuan. Mayoritas responden perempuan lebih banyak

dikarenakan perempuan lebih sering mengolah makanan dan mengerjakan pekerjaan rumah dari pada laki-laki sehingga responden perempuan lebih banyak dari laki-laki.

4.1.2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20-25	27	45,0	45,0	45,0
25-30	19	31,7	31,7	76,7
30-35	12	20,0	20,0	96,7
35-40	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.1.2 menunjukkan bahwa karyawan PT Galih Estetika Indonesia dengan usia < 20-25 tahun sebanyak 27 (45,0%) usia 25-30 tahun sebanyak 19 (31,7%) dan usia 30-35 tahun sebanyak 12 (20,0%) dan usia 35-40 sebanyak 2 (3,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Galih Estetika Indonesia didominasi responden usia <20-25 tahun. Karena pada umur <20-25 tahun bisa dibidang usia paling produktif, dari kesehatan dan pikirannya.

4.1.3. Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.2

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent
Valid 1<THN	14	23,3
2<THN	12	20,0
3<THN	18	30,0
5<THN	15	25,0
5	1	1,7
Total	60	100,0

Data di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja responden adalah dari 60 responden, 14 orang (23,3%) bekerja 1<thn tahun dan lama bekerja 5<thn tahun sebanyak 15 orang (25,0%). Karena PT Galih Estetika Indoensia menggunakan system kontrak karyawan dalam jangka 1 sampai 2 tahun. Jika kinerja karyawan itu bagus berarti diperpanjang.

4.2. Hasil Penelitian

Setelah terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005).

Dimana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 60 responden, maka dihitung dengan menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1. Oleh karena itu di katogorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pengukuran Kategori

Kategori	Nilai
Sangat Rendah	1,00 – 1,79
Rendah	1,80 – 2,59
Sedang	2,60 – 3,39
Tinggi	3,40 – 4,19
Sangat Tinggi	4,20 – 5,00

Adapun rata-rata pertimbangan dari partisipasi lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari 60 orang adalah sebagai berikut:

4.2.1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja non fisik

Variabel X1								
Lingkungan Kerja Non Fisik								
Item	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kriteria
Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya	20	31	8	2	-	252	4,17	TINGGI
Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	10	38	4	5	3	227	3,87	TINGGI
Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	1	7	9	34	9	137	2,28	RENDAH
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya	3	39	14	4	-	221	3,68	TINGGI
Pengawasan atasan terhadap								

karyawan di perusahaan cukup baik	21	29	8	1	1	248	4,13	TINGGI
JUMLAH	55	144	43	45	13	1085	3,32	
KRITERIA	SEDANG							

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Dari tabel 4.6 di atas, dapat dilihat variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai rata-rata skor tertimbang sebesar . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik masuk dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan pernyataan, saya mengenai Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya, diperoleh skor rata-rata 4,17. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, pemimpin kurang memberikan rasa aman pada karyawan sehingga karyawan merasa bosan dan tidak aman.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan pernyataan, saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain, diperoleh skor rata-rata 3,78. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan pernyataan Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya, diperoleh skor rata-rata 2,28. Dari skor tergolong dalam kategori

rendah, perusahaan terlalu membeda-bedakan antar karyawan dan atasan.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya, diperoleh skor rata-rata 3,68. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, Dari skor tergolong dalam kategori sedang, perusahaan kurang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk meningkatkan karirnya sesuai kinerjanya.
5. Lingkungan Kerja Non Fisik berdasarkan pernyataan Pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup baik, diperoleh skor rata-rata 4,13. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memperhatikan pengawasan terhadap karyawannya.

Rata-rata skor kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) yang telah dijawab oleh responden sebesar . Rata – rata nilai terkecil terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu 2,28 yakni Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya dan rata-rata terbesar terdapat pada pernyataan ke 1 sebesar 4,17 yakni Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja.

4.2.2. Variabel Motivasi Kerja

Variabel X2								
Motivasi Kerja								
Item	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kriteria
Saya merasa bahwa								

kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi	17	32	12	1	-	245	4,08	TINGGI
Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di perusahaan ini	22	29	3	3	3	244	4,07	TINGGI
Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan	13	34	10	3	-	237	3,95	TINGGI
Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja	23	31	4	3	-	252	4,20	SANGAT TINGGI
Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	4	3	8	33	12	134	2,23	RENDAH
Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan	8	32	19	1	-	227	3,78	TINGGI
Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	15	30	9	6	-	234	3,90	TINGGI

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya	20	28	18	4	-	224	3,73	TINGGI
Total	122	219	83	54	12	1797	2,06	
Kriteria	RENDAH							

Dari tabel di atas, dapat dilihat variabel Motivasi kerja mempunyai rata-rata skor sebesar . jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja masuk dalam kategori Sangat baik.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,08. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dasar yang cukup untuk karyawannya.
2. Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan, Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di perusahaan ini, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,07. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawannya.

3. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan, Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,95. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memberikan kebutuhan rasa aman pada karyawannya.
4. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan, Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja, diperoleh skor rata-rata sebesar 4,20. Dari skor tergolong dalam kategori sangat tinggi, perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan akuntabilitas diri bagi karyawannya.
5. Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan, Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan, diperoleh skor rata-rata sebesar 2,23. Dari tergolong dalam kategori rendah, perusahaan kurang memberikan kebutuhan akan penghargaan pada karyawannya.
6. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan, Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,78 . Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan saat pertemuan.
7. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan, Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,90. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi,

perusahaan kurang memperhatikan kinerja karyawannya saat dalam proses penugasan.

8. Motivasi kerja berdasarkan pernyataan, Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,73. Dari skor dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan potensi untuk kemajuan dirinya.

Rata-rata skor kuesioner Motivasi kerja (X2) yang telah dijawab oleh responden sebesar skor rata-rata . Rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan ke 5 yaitu sebesar 2,23 yang menyatakan saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini akui oleh atasan dan rata-rata terbesar 4,20 terdapat pada pernyataan ke 4 yang menyatakan, saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja.

4.2.3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Y								
Kinerja Karyawan								
Item	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean	Kriteria
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	13	32	10	4	1	232	3,87	TINGGI
Saya dapat menyelesaikan								

tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan hasil yang memuaskan	13	32	8	4	3	228	3,80	TINGGI
Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	-	1	7	35	17	112	1,87	RENDAH
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan kerjaan saya	-	30	11	18	1	190	3,17	SEDANG
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan pekerjaan	19	25	12	4	-	239	3,98	TINGGI
Total	45	120	48	65	20	1001	3,59	
Kriteria	TINGGI							

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata skor sebesar , jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan saya, Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,87. Dari skor tergolong dalam

kategori tinggi, perusahaan kurang memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kinerjanya.

2. Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan saya, Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan hasil yang memuaskan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,80. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang bertanggung jawab atas kinerja karyawannya.
3. Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan saya, Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, diperoleh skor rata-rata sebesar 1,87. Dari skor tergolong dalam kategori rendah, perusahaan kurang memberikan pelatihan dalam bidang pekerjaan untuk karyawannya.
4. Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan saya, Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan kerjaan saya, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,17. Dari skor tergolong dalam kategori sedang, perusahaan kurang memberikan keterampilan yang baik pada karyawannya sehingga dapat memaksimal hasil kinerjanya.
5. Kinerja karyawan berdasarkan pernyataan saya, Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan pekerjaan, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,98. Dari skor tergolong dalam kategori tinggi, perusahaan kurang memperhatikan ketepatan waktu dan

kesempurnaan atas pekerjaannya sehingga mengakibatkan menurunnya kualitas penilaian kinerjanya.

4.2.4. Uji Validitas Reabilitas Instrumen

Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila telah melewati suatu uji coba. Semakin valid instrument, maka akan semakin valid pula data yang didapatkan. Dalam hal ini, instrument yang digunakan adalah angket kusioner. Selanjutnya, peneliti melakukan uji validitas berdasarkan formula tertentu, diantaranya koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY)(\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N.\sum X^2) - (\sum X)^2\}[(N.\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah nilai pengamatan item kuadrat

$\sum x$ = Jumlah nilai pengamatan total kuadrat

$\sum y$ = Beda antara dua pengamatan berpasangan melalui perhitungan setelah merangking.

(Arikunto Suharsini 2006)

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika $r_{xy \text{ hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan valid

Jika $r_{xy \text{ hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer (Program SPSS = *Statistical Package For Social Science*), dan menghasilkan nilai r_{hitung} tiap item sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Nomor Items	Nilai		Keterangan
	r _s hitung	r _s tabel	
Lingkungan Kerja Non Fisik			
1	0,530	0,254	Valid
2	0,582	0,254	Valid
3	0,042	0,254	Valid
4	0,471	0,254	Valid
5	0,592	0,254	Valid
Motivasi Kerja			
1	0,410	0,254	Valid
2	0,515	0,254	Valid
3	0,350	0,254	Valid
4	0,437	0,254	Valid
5	0,084	0,254	Valid
6	0,550	0,254	Valid
7	0,641	0,254	Valid
8	0,418	0,254	Vald
Variabel Kinerja Karyawan			
1	0,706	0,254	Valid
2	0,695	0,254	Valid
3	0,247	0,254	Valid
4	0,599	0,254	Valid
5	0,853	0,254	Valid

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item dari tabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah signifikan, sebab $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan demikian semua item pertanyaan angket dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria index koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Kriteria index koefisien reliabel

No	Interval	Kategori
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,000	Sangat tinggi

Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagai berikut :

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,579	0,254	Cukup
2	Motivasi Kerja	0,638	0,254	Tinggi
3	Kinerja Karyawam	0,709	0,254	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) = 0,579, Motivasi Kerja (X_2) 0,638 , Kinerja Karyawan (Y) = 0,709 ukuran yang dipakai untuk menunjukan pernyataan tersebut reliabe, apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa X_1 0,579 $> 0,05$, maka instument lingkungan kerja non fisik dinyatakan reliable dengan kriteria sangat tinggi. X_2 0,638 $> 0,05$, maka instrument motivasi kerja dinyatakan reliable dengan kriteria tinggi. Dan Y 0,709 $> 0,05$ maka instument kinerja karyawan dinyatakan reliable sangat tinggi.

4.2.5. Uji Hipotesis

4.2.5.1. Analisis Regresi Linear

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi kerja terhadap kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,322	3,343		1,293	,201
x1	,434	,218	,315	1,992	,051
x2	,151	,139	,172	1,084	,283

a. Dependent Variable: y

karyawan maka dapat disajikan data sebagai berikut:

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu buah variabel bebas terhadap suatu buah variabel terikat. Didalam sebuah data terdapat huruf B yang asrtinya koefisien regresi (nilai peningkatan maupun [enurunan), Beta adalah pengukur resiko sistematik dari suatu sekuritas atau portofolio terhadap resiko pasar. Beta juga merupakan pengukuran volalitas (tingkat perubahan) harga saham dibandingkan pasar, t adalah nilai t hitung dari masing-masing variabel dan sig adalah nilai signifikan dari masing-masng variabel. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat kita lihat di tabel B maka dapat dipeoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil output regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$Y = 4,322 + 0,434 + 0,151$ kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstan adalah (a) adalah 4,322 yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja mempunyai nilai 0 maka nilai kinerja karyawanya adalah 0,698
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik ((b1) adalah 0,434 yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,434.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (b2) adalah 0,151 yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,151.

4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.173	2,262

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditentukan R square sebesar 0,201 atau sama dengan sebesar 20,1 yang dimana nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen sebesar

20,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 20,1\% = 79,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6. Uji Hipotesis

4.2.6.1. Uji Parsial / T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut

1. H_0 ditolak , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.6
Hasil uji t
Dependen Variabel Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,322	3,343		1,293
	x1	,434	,218	,315	1,992
	x2	,151	,139	,172	1,084

a. Dependent Variable: y

Hasil pengujian sebelumnya lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 1.992 dan t-tabel 0.2542 sehingga dapat disimpulkan bahwa $1.992 > 0,2542$

serta diperoleh nilai signifikan $0,02 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima, H_1 diterima. Jadi variabel pengalaman sebelumnya secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t-hitung sebesar 1.084 dan t-tabel 1,672 sehingga dapat disimpulkan bahwa $1.084 < 1,672$ serta diperoleh nilai yang tidak signifikan $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan, H_2 diterima. Jadi, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.7

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,346	2	36,673	7,168	,002 ^b
	Residual	291,637	57	5,116		
	Total	364,983	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 7,168 dan nilai F tabel 3,16 dengan membandingkan nilai F hitug > F tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikan sig $\alpha = 0,00 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik yang sudah baik di PT Galih Estetika

Indonesia memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t hitung $1,992 >$ nilai t tabel $2,00$ atau dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti

Rudi Alisman (2017) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Karena adanya hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis maka mempengaruhi perilaku karyawan yaitu tetap bekerja di perusahaan sehingga berpengaruh pada rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

4.3.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti motivasi kerja yang berada di PT Galih Estetika Indonesia belum maksimal yang diharapkan seluruh karyawan PT Galih Estetika Indonesia baik itu atasan maupun bawahan agar memenuhi kebutuhan yang baik serta menghargai sesama karyawan

agar meningkatkan kinerja PT Galih Estetika Indoensia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t hitung $1,084 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,672$ atau dengan nilai tidak signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti

Antoni (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Menurut McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173) motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja merupakan aspek penting terwujudnya kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja

non fisik adalah kondisi lingkungan kerja di suatu perusahaan, apabila komunikasi maksimal maka akan membuat para karyawan lebih mengenal teman sekerjanya dan akan memperoleh kinerja di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, semakin mereka memperoleh kinerja di tempat kerja maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang nyaman yang dapat berjalan lancar antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kinerja yang lebih meningkat lagi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari $F_{hitung} 7,168 > F_{tabel} 3,16$ atau nilai $sig 0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Ita, Resito 2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan pun meningkat. Lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
 - a. Pada variabel lingkungan kerja non fisik, perusahaan terlalu membedakan antar karyawan dengan lainnya yang menjelaskan bahwa perusahaan kurang memperhatikan komunikasi antarkaryawan.
 - b. Pada variabel motivasi kerja, pengabdian selama diperusahaan kurang diakui sehingga karyawan kurang adanya pengakuan terhadap apa yang dikerjakan atau duhasilkan selama bekerja.

- c. Pada variabel kinerja karyawan, karyawan kurang menguasai bidang pekerjaan yang sedang dikerjakan membuktikan bahwa perusahaan kurang adanya pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

2. Bagi Akademis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

- a. Melakukan penelitian dengan menambah variabel (jumlah variabel bebas ditambahkan).
- b. Dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan diberbagai tempat.
- c. Mempermudah proses perizinan dalam pencarian data.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Ansyari, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Mccllland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Basid, R. A., & Heriza, K. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 420-428.
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Ukm Dimsum Echodinno. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 167-176.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada pt semestanustra distrindo depo kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330-343.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25-32.

- Fitria, D. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Fitria, D. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd provinsi jambi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(1), 83-92.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan motivasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai PT pegadaian (PERSERO) kantor cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 287450.
- Mardhatillah, S., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2660-2671.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorar) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996-8005.

- Rachmadi, A., & Taufiq, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 60-76.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212-220.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sari, M. U., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2022, August). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri* (Vol. 7, No. 1, pp. 656-662). Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Selviyanti, T., Wardhani, R. K., & Munawaroh, N. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE BELIKOPI. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(2), 1-10.
- Sofia, S., Rahayu, A., & Maimuna, M. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEHUBUNGAN KOTA SORONG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 60-71.
- Sugiono, E., & Iskandarmanto, M. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja aparat territorial pada X di Maluku Utara. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2589-2612.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin). *eCo-Buss*, 3(3), 122-131.
- Prianti, R. A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314-322.

Lampiran

Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya Kamila Tri Cahyani mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ”**

Penelitian ini dilakukan untuk kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

KAMILA TRI CAHYANI

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
2. Demi objektifnya penelitian ini mohon kepada bapak/ibu untuk mengisi pertanyaan dengan sejujurnya
3. Berikan tanda centang pada kolom jawaban yang bapak/ibu anggap sesuai dengan kondisi pekerjaan bapak/ibu
4. Ada lima alternatif jawaban pada table kuesioner :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Cukup Setuju (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

III. Identifikasi Respon

Istilah identifikasi anda pada kolom yang sudah disediakan dan berilah tanda centang pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang dipilih :

Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita

Usia : ☐ < 20-25
☐ 25-30
☐ 30-35
☐ 35-40

Lama Bekerja ☐ 1<thn ☐ 3<thn
☐ 2<thn ☐ 4<thn
☐ 5<thn

Jabatan :

Bagian :

IV. Daftar Pernyataan

3. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya					
2	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain					
3.	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya					
5.	Pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup baik					

4. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di perusahaan ini					
3.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan					
4.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja					
5.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
6.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan					
7.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya					

5. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standaryang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
3.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
4.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
5.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

A. Data Tabulasi

1. Variabel Lingkungan kerja non fisik

X1	X2	X3	X4	X5
4	4	1	5	4
5	2	2	4	4
4	2	2	4	5
4	3	2	4	4
4	4	2	4	4
4	4	2	3	4
5	4	1	4	5
3	4	2	4	5
4	5	1	4	4
4	4	2	4	4
4	4	1	4	5
5	4	2	4	5
5	4	1	4	4
5	5	1	4	5
4	4	2	4	4
5	5	3	4	5
4	4	3	4	4
5	5	2	3	5
4	4	2	2	5
4	4	2	3	5
4	4	2	4	4
4	4	2	4	4
5	4	2	4	4
4	4	2	4	4
5	5	2	4	4
4	4	2	2	4
5	4	2	4	4
4	4	2	4	5
5	4	1	3	4
4	5	2	3	5
4	4	1	3	5
4	4	2	3	5
5	4	3	3	4
4	5	2	3	5
5	4	2	3	4
5	4	2	4	4
4	4	3	4	4

5	4	1	4	4
4	5	2	4	4
5	4	2	4	4
4	4	2	4	4
5	5	2	4	5
4	4	2	4	4
4	4	2	4	5
3	1	3	3	1
3	1	4	4	3
2	5	4	4	4
5	2	5	5	3
4	4	4	4	5
4	4	2	2	5
5	3	4	4	3
3	3	4	4	3
4	2	2	4	5
3	3	4	4	5
4	4	4	4	3
3	4	3	3	3
3	2	2	2	3
3	4	3	3	2
5	1	3	5	4
4	4	3	3	3

2. Data Tabulasi Motivasi kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
3	4	4	4	2	4	5	5
4	4	5	4	2	3	4	4
4	4	3	5	2	3	5	5
5	4	4	4	2	5	4	4
4	5	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	1	3	4	4
3	5	5	5	2	3	3	3
4	5	5	5	2	3	2	2
3	5	4	5	1	3	4	4
4	5	5	5	2	3	3	3
3	4	4	5	2	3	5	5
4	5	5	5	2	3	2	2
4	5	4	5	2	3	4	4

4	4	5	5	2	4	3	3
4	5	3	5	2	5	5	5
4	4	4	5	1	4	4	4
5	5	4	5	2	4	5	5
4	4	4	5	1	4	4	4
4	5	4	5	1	4	2	2
5	4	4	4	1	4	4	4
4	5	4	4	1	5	3	3
5	4	3	4	2	4	5	5
4	4	4	4	1	5	4	4
3	4	3	4	2	3	4	4
4	4	3	4	1	4	4	4
4	4	4	5	2	4	4	4
3	4	4	4	1	4	4	3
4	4	4	5	2	4	5	4
5	4	4	4	2	5	4	3
4	4	5	5	2	3	5	4
5	5	3	4	2	4	4	3
4	5	4	5	1	3	4	4
5	5	4	4	2	4	4	3
5	5	4	5	2	4	4	4
5	5	4	4	2	4	4	3
5	4	4	4	2	4	5	4
5	5	4	4	2	4	4	3
5	5	4	5	2	4	4	4
5	4	4	4	2	5	5	3
4	5	4	4	2	4	4	3
4	4	5	4	2	4	4	4
4	5	5	4	2	5	5	3
4	4	5	4	2	4	5	4
4	5	5	4	2	4	5	3
3	1	3	3	1	3	2	3
3	1	4	4	3	3	3	2
2	5	4	4	4	4	5	3
5	2	5	5	3	5	2	5
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	2	2	5	4	5	4
5	3	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	3
4	2	2	2	5	4	3	5

4	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	3	2	2	4
4	4	3	3	4	3	4	4
5	1	5	5	3	4	3	5
4	4	3	3	4	4	4	4

3. Data Tabulasi Kinerja karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
5	4	1	4	5
3	5	1	4	5
2	4	1	4	3
4	4	1	4	4
4	4	2	3	5
3	4	1	3	4
4	4	2	3	5
4	4	1	2	5
4	4	2	2	4
4	5	1	2	4
3	3	2	4	5
5	4	1	4	5
5	4	2	4	4
4	4	1	4	5
5	5	2	2	4
3	5	1	2	5
4	4	2	2	4
5	4	2	3	5
5	4	2	4	5
5	4	2	4	5
4	4	2	2	4
4	5	1	2	4
4	5	2	3	4
5	4	1	4	4
4	4	1	4	4
4	4	2	2	4
4	4	2	4	4
4	5	2	4	5
4	5	1	3	4

4	4	2	3	5
4	4	1	4	5
5	4	2	4	5
4	4	2	4	4
5	4	2	4	5
4	5	2	3	4
5	4	2	4	4
4	4	1	4	4
4	4	1	4	4
4	4	2	4	4
4	4	2	4	4
4	3	2	4	4
4	5	2	4	5
5	5	2	4	4
5	5	2	4	5
4	1	3	2	3
4	2	3	2	3
3	3	2	4	3
3	2	3	2	3
4	1	2	3	3
2	2	3	2	2
4	5	3	1	3
3	3	2	2	2
2	3	2	4	3
4	1	2	3	3
3	4	3	2	3
2	3	2	4	3
3	3	2	2	2
4	2	2	2	2
3	4	4	3	4
1	3	3	2	3

B. Frekuensi data responden

1. Tabel Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20-25	27	45,0	45,0	45,0
	25-30	19	31,7	31,7	76,7
	30-35	12	20,0	20,0	96,7
	35-40	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

2. Tabel Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	16	26,7
	PEREMPUAN	44	73,3
	Total	60	100,0

3. Tabel Lama bekerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1<THN	14	23,3
	2<THN	12	20,0
	3<THN	18	30,0
	5<THN	15	25,0
	5	1	1,7
	Total	60	100,0

C. Tabel Uji Validitas

Nomor Items	Nilai		Keterangan
	r _s hitung	r _s tabel	
Lingkungan Kerja Non Fisik			
1	0,530	0,254	Valid
2	0,582	0,254	Valid
3	0,042	0,254	Valid
4	0,471	0,254	Valid
5	0,592	0,254	Valid
Motivasi Kerja			
1	0,410	0,254	Valid
2	0,515	0,254	Valid
3	0,350	0,254	Valid
4	0,437	0,254	Valid
5	0,084	0,254	Valid
6	0,550	0,254	Valid
7	0,641	0,254	Valid
8	0,418	0,254	Vald
Variabel Kinerja Karyawan			
1	0,706	0,254	Valid
2	0,695	0,254	Valid
3	0,247	0,254	Valid
4	0,599	0,254	Valid
5	0.853	0,254	Valid

D. Tabel Uji realibitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,579	0,254	Cukup
2	Motivasi Kerja	0,638	0,254	Tinggi
3	Kinerja Karyawam	0,709	0,254	Tinggi

E. Uji Hipotesis

1. Tabel Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,322	3,343		1,293	,201
x1	,434	,218	,315	1,992	,051
x2	,151	,139	,172	1,084	,283

a. Dependent Variable: y

2. Tabel Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,346	2	36,673	7,168	,002 ^b
Residual	291,637	57	5,116		
Total	364,983	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

3. Uji regresi linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,322	3,343		1,293	,201
x1	,434	,218	,315	1,992	,051
x2	,151	,139	,172	1,084	,283

a. Dependent Variable: y

F. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448 ^a	,201	,173	2,262

a. Predictors: (Constant), x2, x1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT GALIH ESTETIKA INDONESIA)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon

ACC sidang skripsi
Skm
20/08 2024



Ace sidng
Skripsi 2024
De 20/8

Disusun Oleh :

KAMILA TRI CAHYANI

NIM. 200111073

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2023/2024