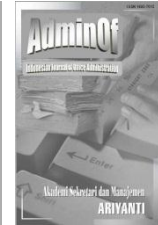




Indonesian Journal of Office Administration
ADMINOF
Volume III, Nomor 2, 2021



Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh: Marnoto¹ & Nur Ahmad Ruyani²

¹marnoto@ariyanti.ac.id, ²ruyani@ariyanti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan pengalaman pekerjaan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Nusantara Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitik dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah seluruh karyawan di CV. Octa Nusantara Bandung dengan jumlah 40 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun setelah dilakukan analisis uji hipotesis, didapatkan: (1) Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. (2) Hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel Pengalaman Kerja sebagai variabel dominan kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Hal ini karena variabel Pengalaman kerja (X1) ($\beta_1 = 0,370$, > 0 dengan t hitung (2,408) $>$ t tabel (2,026) dan signifikansi (0,021) $<$ α (0,05).. (3) Hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung, hal ini karena Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai koefisien ($\beta_2 = 0,593 > 0$ dengan thitung (2,762) $>$ ttabel (2,762) dan signifikansi (0,009) $<$ α (0,05).

Kata Kunci: Pengalaman kerja, Lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan saat ini, perusahaan yang tidak dapat memenuhi tuntutan pelanggan dengan produk yang berkualitas maka ia dapat tersingkir dari persaingan dalam dunia bisnis. Perusahaan yang giat mengejar kualitas pasti akan menuai pertumbuhan yang sehat di masa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan perubahan, mereka dituntut untuk merespon agar dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Hal ini harus direspon oleh manajemen yang dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan menjaga kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan lebih lanjut. Kualitas sumber daya manusia yang kompeten merupakan prinsip keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan dalam proses kerja. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Tugas utama manajer adalah memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang lebih tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja para karyawannya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi tentunya akan berdampak baik bagi perkembangan organisasi, dan sebaliknya pegawai dengan kinerja yang buruk akan berdampak negatif bagi organisasi, oleh karena itu pegawai memerlukan perhatian khusus dari pimpinan agar kinerjanya dapat terjaga dengan baik. sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai. Kinerja menurut Mangkunegara (2013:103) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem. Faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan dan faktor sistem termasuk

lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimana jika situasi atau situasi disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, pasangan mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman. puas bekerja di tempat. Dari segi lingkungan kerja non fisik, komunikasi antara bawahan dan atasan terkesan canggung. Begitu juga hubungan antar pegawai yang kurang akrab dan tata kerja yang tidak tertata rapi. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Masalah kinerja pegawai tidak terlepas dari apa yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Faktor karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai merasa bosan dengan tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan secara terus menerus. Menurut Gunastri (2009) karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Sedangkan dilihat dari karakteristik pekerjaannya, masih banyak pegawai yang mengeluhkan pekerjaan yang monoton setiap hari dan jadwal kerja yang tidak jelas.

Berdasarkan pemaparan latar belakang mengenai kinerja pegawai di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Nusantara Bandung?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Nusantara Bandung?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Octa Nusantara Bandung?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM kesatuan jangka waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2008) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Ida dan Agus (2008) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi yang dapat berupa keluaran kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan pada kinerja dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, juga pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Manajemen kinerja adalah proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan bertemu. Kinerja juga dapat berupa tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk diberdayakan sehingga dapat menjadi investasi tersendiri bagi organisasi. Setiap organisasi berkepentingan dengan kinerja terbaik yang dapat dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut William Stern dalam Mangkunegara (2013) kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor sistem, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan dan kepribadian pegawai.
2. Faktor sistem, meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan.

2.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Malthis dan Jackson (2006) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas (jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam satu hari kerja).
2. Kualitas (ketaatan pada prosedur, disiplin dan dedikasi). Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Keandalan karyawan (kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dengan pengawasan minimum).
4. Presence (kehadiran adalah keyakinan bahwa Anda akan masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja).
5. Kemampuan bekerjasama (kemampuan suatu tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai kegunaan dan hasil yang maksimal).

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan karena masih banyak instansi pemerintah maupun perusahaan swasta yang kurang kondusif hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Nitisemito (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

2.4.1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: work center, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, manajemen warna, dekorasi, musik, keamanan.

2.4.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lebih lanjut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2009) perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan mereka yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan dengan komunikasi dan pengendalian diri yang baik.

Sedangkan Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikologis yang diartikan sebagai “sesuatu yang menyangkut aspek psikologis lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia.

Namun hal tersebut dapat dirasakan oleh pekerja melalui hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikis, yaitu kondisi di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan dan tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, dan atasan dengan bawahan.

2.5. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) adalah sebagai berikut:

1. **Prosedur Kerja.** Merupakan rangkaian prosedur kerja yang disusun secara berurutan, sehingga urutan kerja terbentuk secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. **Standar Kerja.** Mereka adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditentukan oleh majikan sebagai target yang ingin dicapai oleh seorang karyawan.
3. **Tanggung jawab pengawas.** Tanggung jawab seorang supervisor adalah mengatur tugas-tugas karyawan agar dapat dilakukan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab untuk mengevaluasi karyawan untuk memastikan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. **Kejelasan tugas,** yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian semua benda kerja secara utuh dan dapat diakui oleh pegawai. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaannya berdasarkan instruksi dari atasan.
5. **Sistem penghargaan.** Sistem penghargaan atau sistem penghargaan adalah program yang digunakan untuk mengidentifikasi pencapaian individu

karyawan, seperti mencapai tujuan atau proyek atau menggunakan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan bertahan dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

2.6. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa jenis lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) yaitu:

1. Perasaan aman karyawan. Merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam kondisi diri karyawan. Perasaan aman terdiri dari:
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam melaksanakan tugasnya.
 - b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c) Rasa aman dari bentuk intimidasi atau tuduhan dari kecurigaan antar karyawan.
2. Loyalitas karyawan adalah sikap karyawan untuk setia kepada perusahaan atau organisasi dan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal adalah loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dan bawahan. Loyalitas ini dapat dibentuk dengan berbagai cara, yaitu:
 - a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
 - b) Partisipasi pimpinan dalam membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah.
 - c) Membela kepentingan pegawai sepanjang berada dalam koridor hukum yang berlaku.

- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sedangkan loyalitas bawahan dan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk tetap berhubungan dengan pimpinan terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan misalnya Idul Fitri, Natal atau hari-hari lainnya. Loyalitas horizontal adalah loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti mengunjungi sesama karyawan, jalan-jalan bersama, atau kegiatan lainnya.
3. Kepuasan karyawan adalah perasaan puas yang timbul pada diri karyawan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya dapat berjalan dengan baik, dan kebutuhan psikologisnya juga terpenuhi.

2.7. Pengalaman Kerja

Dalam penempatan karyawan manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Menurut Robbins (2013) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung

jawab dari suatu pekerjaan sebelumnya. Menurut Kaswan (2012) Pengalaman kerja sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerjasama yang baik dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

3. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.

4. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitik dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Soegiyono (2004: 57), studi ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Sedangkan secara analitik, analisisnya menggunakan metode yang bertujuan untuk menguji hasil secara statistik, dan hasilnya berfungsi untuk memperkuat jawaban secara deskriptif sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Adapun untuk uji hipotesisnya, karena penelitian ini bersifat kausalitas (pengaruh antara variabel independen dengan dependen) maka setelah dilakukan analisis korelasi untuk mengukur adanya hubungan

(measures of associations) antar variabel kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi untuk mengukur pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen serta memprediksi nilai pengaruhnya (Sarwono, 2005; 2006).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Octa Nusantara Bandung yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

5. HASIL PENELITIAN

5.1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Hal ini karena variabel Pengalaman kerja (X1) ($\beta_1 = 0,370, > 0$ dengan t hitung (2,408) $>$ t tabel (2,026) dan signifikansi (0,021) $<$ α (0,05). Jika Pengalaman Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Terdapat 6 butir pernyataan yang menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Seluruh pernyataan merupakan penjabaran dari 4 dimensi pengalaman kerja, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan peralatan kerja dan metode kerja.

Pernyataan pada variabel pengalaman kerja cenderung mendapatkan tanggapan setuju oleh responden. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan untuk meningkatkan kinerja diperlukan pengalaman kerja yang baik. Pernyataan yang dominan mendapatkan tanggapan setuju pada variabel ini adalah berdasarkan pernyataan yang ke 5 “Saya dapat menggunakan IT dengan baik” mendapat respon dengan mean 3.65 yang tergolong Setuju dari karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.

Berdasarkan hasil uji-T menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Octa

Nusantara Bandung. Artinya, semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Pengalaman Kerja yang baik akan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan kerja setiap karyawan.

Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Settya (2020) dan Fitriyaningrum (2020).

5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai koefisien (β_2) = 0,593 > 0 dengan thitung (2,762) > ttabel (2,762) dan signifikansi (0,009) < α (0,05). Hal ini dapat dilihat dimana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Jika Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat, maka Kinerja Karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung, menjadi semakin baik.

Terdapat 4 butir pernyataan yang menggambarkan bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV. Octa Nusantara Bandung. Berdasarkan pernyataan yang ke 2 “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” mendapat respon dengan mean 3.93 yang tergolong Setuju dari karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung. Artinya, semakin baik hubungan antar karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan dapat meningkatkan koordinasi antara pimpinan terhadap karyawan.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dedy (2015) dan Jonathan (2019) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 1.1. di bawah ini:

Tabel 1.1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.731	2.802		1.332	.191
	Pengalaman Kerja	.370	.154	.361	2.408	.021
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.593	.215	.414	2.762	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*least squares criterion*) adalah:

$$Y = 3,731 + 0,370 X_1 + 0,301 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β_0) = 3,731 menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Pengalaman Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 3,731 (dengan asumsi variabel lain tetap).
2. Koefisien Pengalaman Kerja (β_1) = 0,370 > 0 ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Pengalaman Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (β_2) = 0,593 > 0 ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ditingkatkan,

maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel Pengalaman Kerja sebagai variabel dominan kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.
3. Hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Octa Nusantara Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R., & Rahardja, E. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Primatexco Indonesia)*. *Journal of Management*, 4(2), 651-664.
- Amstrong, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Salemba Empat: Jakarta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. San Fransisco CA: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi, Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Terry, G. R. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, I. (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Organsisasi*. ANDI: Yogyakarta.

* Penulis adalah Dosen Tetap pada Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti