

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN FASILITAS KERJATER HADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MINANGA OGAN BATURAJA

Nora Pena Enjelia

Rosmala Dewi

Nourma Wulanda

Email: Wulandanourma18@gmail.com

M. Agus Kurniawan

Email: muaguan31@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

ABSTRACT

This study discussed the influence of the non-physical work environment and work facilities on employees' performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. The data collection technique used in this study was the distribution of questionnaires. The population consisted of 79 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression. Based on the partial analysis results, there was an influence of the non-physical work environment on employees' performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, with a t-count of 10.977 and a t-table of 3.824. The work facilities variable also had an influence on employees' performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, with a t-count of 3.824. Simultaneously, it was found that there was an influence of the non-physical work environment and work facilities on employees' performance at PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja with an F-count of 102.452, indicating that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($102.452 > 3.16$). The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.923. This showed that the contribution of the influence of work loyalty and work commitment on performance was 92.3%, while the remaining 7.7% was influenced by other variables outside this study, as seen in Aminah's study on the influence of work facilities (X1), non-physical work environment (X2), and job satisfaction (X3), meaning that performance was also influenced by job satisfaction (X3).

KEYWORDS : Non-Physical Work Environment and Work Facilities, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai

pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ada dan kemampuan dari setiap individu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kepribadian setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Budiasa, 2021:15).

Lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang menikmati lingkungan pekerjaannya, maka akan

mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, walaupun balas jasa tersebut juga penting, dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya dan dapat membeli kebutuhan-kebutuhan kesehariannya maka akan meningkatkan kepercayaan karyawan tersebut terhadap perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumarni et al. (2018), bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja bagi karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kelengkapan alat kerja di perusahaan ini merupakan kewajiban Perusahaan untuk menyediakannya. Pentingnya kelengkapan alat kerja sangat membantu karyawan dalam menunjang kerjanya. Perusahaan

ini sudah memberikan kelengkapan alatkerja sesuai dengan tugas dari masing-masing karyawannya. Tapi kenyataan yang ada kesadaran dari karyawan masih kurang dalam menggunakan kelengkapan alat kerja. Terbukti bahwa setiap melakukan pekerjaan di lapangan masih ada karyawan yang enggan menggunakan alat pengaman tubuh dengan alasan bahwa alat tersebut tidak mudah untuk digunakan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dapat dilihat adanya masalah dalam lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan baturaja”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin et al. (2016:18)

menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Duane dalam Mangkunegara dan Prabu (dikutip di Fardlusrhma 2020) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan

juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Nisa (2018:6) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

Sedangkan Menurut Priyatmono dalam Rangkuti et al. (2021:555) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Ditambahkan Harmizar (dikutip Asnawi & Handayani, 2021:26) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output)

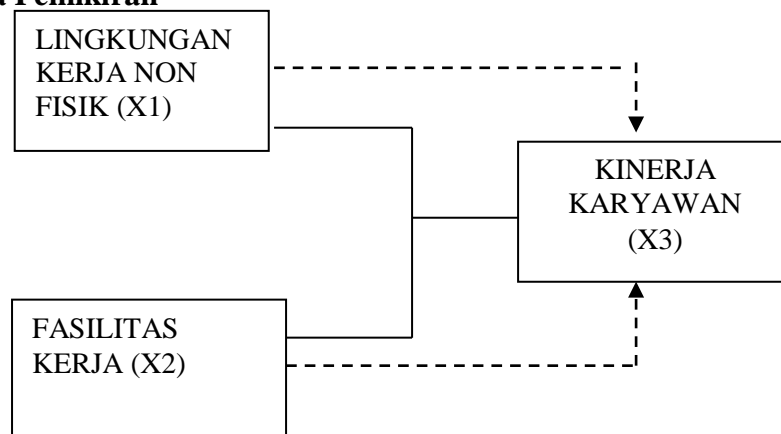
Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Edison (2022:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - - : Hubungan secara parsial
- : Hubungan secara simultan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada kantor rigion PT.

Perkebunan Minang Ogan, yang akan membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja sebanyak 79 orang karyawan kantor region

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja non fisik (X1)	lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan Karyawan 3. Kerjasama antar Karyawan (surijadi 2020)
Fasilitas Kerja (X2)	fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang	1. Fasilitas peralatan kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja Giedalamputri (209:54)
Kinerja karyawan (Y)	menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Hasil Kerja 2. Sikap Kerja 3. Perilaku Kerja 4. Manfaat (Harrasetal.,2020:20- 21)

Uji Validitas

Berdasarkan hasil keyakinan 95% maka diketahui r perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval tabel ($\alpha = 0,05$; $n = 79-2 = 77$), maka diperoleh r tabel adalah 0,2213.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)			
Pernyataan 1	0,523	0,2213	Valid
Pernyataan 2	0,591	0,2213	Valid
Pernyataan 3	0,578	0,2213	Valid
Pernyataan 4	0,384	0,2213	Valid
Pernyataan 5	0,618	0,2213	Valid
Pernyataan 6	0,747	0,2213	Valid
Pernyataan 7	0,574	0,2213	Valid
Pernyataan 8	0,707	0,2213	Valid
Pernyataan 9	0,621	0,2213	Valid
Fasilitas Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,395	0,2213	Valid
Pernyataan 2	0,646	0,2213	Valid
Pernyataan 3	0,748	0,2213	Valid
Pernyataan 4	0,488	0,2213	Valid
Pernyataan 5	0,716	0,2213	Valid
Pernyataan 6	0,606	0,2213	Valid
Kinerja(Y)			
Pernyataan 1	0,367	0,2213	Valid
Pernyataan 2	0,377	0,2213	Valid
Pernyataan 3	0,554	0,2213	Valid
Pernyataan 4	0,428	0,2213	Valid
Pernyataan 5	0,374	0,2213	Valid
Pernyataan 6	0,376	0,2213	Valid
Pernyataan 7	0,369	0,2213	Valid
Pernyataan 8	0,570	0,2213	Valid
Pernyataan 9	0,531	0,2213	Valid
Pernyataan 10	0,459	0,2213	Valid
Pernyataan 11	0,494	0,2213	Valid
Pernyataan 12	0,560	0,2213	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,861	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,825	Reliabel
Kinerja(Y)	0,804	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,861 variabel Fasilitas Kerja (X2) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,825 dan variabel Kinerja (Y) terletak pada indeks 0,804 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		79
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,63780660
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,046
	Negative	-,039
Test Statistic		,046
Asymp.Sig.(2-tailed)		,200c,d

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Pada table 4 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,045	2,387		2,114	,038		
	X1	,890	,081	,719	10,977	,000	,829	1,206
	X2	,439	,115	,251	3,824	,000	,829	1,206

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan hasil tabel 5 *Coefficients*, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 1,206 dan Fasilitas Kerja (X2) sebesar 1,206. *Tolerance* Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,829 dan Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,829. Hal ini berarti semua variabel bebas

memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Glejser

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,325	2,628		,885	,379
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,017	,073	,027	,230	,819
	Fasilitas Kerja	,091	,122	,088	,748	,457

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,819 > 0,05, nilai signifikansi dan variabel Fasilitas

Kerja (X2) sebesar 0,457 > 0,05. Seluruh nilai signifikansi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas kerja (X2) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,045	2,387		2,114	,038		
	X1	,890	,081	,719	10,977	,000	,829	1,206
	X2	,439	,115	,251	3,824	,000	,829	1,206

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

$$Y = 5,045 + 0,890X_1 + 0,439X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta bernilai 5,045, menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) sama dengan nol maka Kinerja (Y) Karyawan Kantor

Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja adalah sebesar 5,045.

2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) = 0,890 bernilai positif menunjukkan jika variable Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja

mengalami peningkatan sebesar 0,890 dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X2) tetap.

3. Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) = 0,439 bernilai positif menunjukkan jika variable Fasilitas Kerja

(X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Fasilitas Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,439 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,045	2,387		2,114	,038		
	X1	,890	,081	,719	10,977	,000	,829	1,206
	X2	,439	,115	,251	3,824	,000	,829	1,206

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh koefisien t-hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 10,977, kemudian nilai t tabel

dicari dengan $df = n - k - 1 = 79 - 2 - 1 = 76$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t tabel sebesar 1,992.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1779,711	2	889,856	102,452	,000b
	Residual	660,103	76	8,686		
	Total	2439,815	78			

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan tabel 9 didapatkan F hitung sebesar 102,452. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel, Ftabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan (df2=n-k-1) = 79-2-1 = 76 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat Ftabel 3,12. jadi Fhitung

102,452 > Ftabel 3,12 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama/simultan ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,961a	,923	,921	2,209298	1,495

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *R Square* yang diperoleh sebesar 0,923 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh Lingkungan

Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Aminah Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan

Kerja (X3) artinya kinerja juga dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, yang mana uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26. Adalah valid. Karena nilai r hitung pada kolom corrected item total correlation $>$ r tabel 0,2213. Sedangkan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Relibel. Karena nilai dari α chornbech $>$ 0,70.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda diperoleh persamaan yaitu $Y=5,045+0,890X_1+0,439X_2$, dengan konstanta bernilai 5,045, menunjukkan bahwa jika

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) sama dengan nol maka Kinerja (Y) Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan sebesar 5,045. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) sebesar 0,890 bernilai positif menunjukkan jika variabel Fasilitas Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,890 dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja (X2) tetap. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0,439 bernilai positif menunjukkan jika variabel Fasilitas Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Fasilitas Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 0,439 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) tetap.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai thitung 10,977 tabel 1,992 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dimana jika Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika Lingkungan Kerja Non Fisik menurun kinerja karyawan juga akan menurun. Permasalahan yang terjadi pada Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja saat ini mereka merasa kurangnya penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan sehingga membuat karyawan malas untuk bekerja, dan mereka tidak membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan hal ini dikarenakan kurangnya penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan yang membuat kinerja Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa ketika Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka Kinerja akan meningkat. Misalnya adanya penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan, membangun hubungan kerja yang baik antara atasan dan karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadikan karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang menikmati lingkunganpekerjaannya, maka akan mengutamakan pekerjaannya serta balas jasa dengan apa yangdiberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh sedarmayanti dalam Nuryasin et al. (2016:18) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh N Lilis Suryani Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber

Daya Manusia JENIUS, Vol. 2, No. 3, Tahun 2019 yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta.

Variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,824 t_{tabel} 1.992 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dimana jika Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika Fasilitas Kerja menurun Kinerja juga akan menurun. Permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja saat ini dilihat dari indikator fasilitas peralatan kerja yaitu fasilitas peralatan kerja yang tersedia saat ini dapat tidak mengoptimalkan hasil kerja, banyak peralatan yang rusak dan belum diperbaiki sehingga menyulitkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Fasilitas peralatan kerja yang tersedia tidak

mudah untuk digunakan. Pada indikator hasil kerja dimana dalam menyelesaikan tugas, karyawan belum menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan kantor.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa ketika Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Misalnya fasilitas peralatan kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja, semua peralatan dengan kondisi baik tidak ada yang rusak, Fasilitas peralatan kerja yang tersedia mudah untuk digunakan, dan dalam menyelesaikan tugas, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan kantor, sehingga dalam pelaksanaan operasional dapat berjalan dengan baik dan karyawan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moenir dalam Wahyudi et al. (2022:888) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempat oleh karyawan

baik hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aminah Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies, Skripsi UP Batam (Universitas Putera Batam Tahun 2021). Hasil penelitian menunjukkan Fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di PT Jovan Technologies.

Secara simultan didapatkan Fhitung sebesar 102.452. hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel, Ftabel diperoleh dengan melihat $(df1 = \text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 - 2$ dan $(df2 = n - k - 1) = 79 - 2 - 1 = 76$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat Ftabel 3,12. Jadi Fhitung sebesar $102.452 > Ftabel 3,12$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara bersama-sama/simultan ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Region PT.

Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dimana jika Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja meningkat maka Kinerja akan lebih meningkat.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.923. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja sebesar 92.3% sedangkan sisanya 7.7% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Aminah Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) artinya kinerja juga dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X3).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.
3. Hasil analisis koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,923 atau 92,3% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya 7,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Aminah Pengaruh Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) artinya kinerja juga

dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X3).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi kinerja Karyawan. Hendaknya perusahaan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan Kantor Region PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, misalnya hubungan antar karyawan, hubungan antar atasan dan bawahan, serta kerja sama antar karyawan. Karena Lingkungan kerja non fisik yang kondusif menjadikan karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang menikmati lingkungan pekerjaannya, maka akan mengutamakan pekerjaannya serta balas jasa dengan apa

yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fasilitas Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hendaknya perusahaan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja harus meningkatkan dalam memfasilitasi kebutuhan kerja karyawan, karena Fasilitas Kerja yaitu kelengkapan alat kerja di perusahaan ini merupakan kewajiban Perusahaan untuk menyediakannya. Pentingnya kelengkapan alat kerja sangat membantu karyawan dalam menunjang kinerjanya.
3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek penelitian lain pada perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah. (2021a). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Jurnal Manajemen Bisnis Unbara

Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies [Universitas Putera Batam]. In Ubp Repo: Vol. (Issue). <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/905>

Aminah, A. (2021b). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Prodi Manajemen.

Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Asnawi, F.A.R., & Handayani, K.D.M.E. (2021). *Evaluasi Parkand Ride*.

Azharuddin, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). Universitas Brawijaya.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (amira dzatin Nabila &windi Imaniar (eds.))*. Deepublish.

Eka, W., Wahyu, D., Fauji, & Septi, D. A. (2021). *Determinan*

- Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi (ed.)). UNPAM PRESS.
- Nisa, C. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Universitas Medan Area.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Brawijaya University.
- Sumarni, S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Manggelewa Kab. Dompus-NTB. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(16).
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553–564.