

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak

Samudera Witjaksono Ego Muhammad

Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia
samudera@gmail.com

Endah Nuraini Hamdani*

Sekolah Tinggi Manajemen PPM
Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia
endahnuraini@gmail.com

Diterima: 09-02-2021

Disetujui: 16-06-2021

Dipublikasi: 30-06-2021

ABSTRAK

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan sebaik mungkin karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan Bukalapak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji F. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Kuesioner berbentuk digital dengan menggunakan *Google Form* disebar ke seluruh karyawan yang berjumlah 140 dengan tingkat pengembalian berjumlah 100 kuesioner. Selanjutnya dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik.

ABSTRACT

Human resources have a very important role in the running of a company. Every employee is required to work as well as possible because employee performance determines the success of the company to achieve its goals. In order for employees to produce good performance, companies need to pay attention to the factors that affect employee performance, namely the work environment. The work environment is divided into 2 (two) namely the physical work environment and the non-physical work environment. This study aims to determine the effect of physical and non-physical work environments on Bukalapak employees' performance. This study uses quantitative research methods through multiple linear regression which includes the t test and F test. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale measurement. Digital questionnaires using *Google Form* were distributed to all 140 employees with a return rate of 100 questionnaires. Furthermore, data processing is carried out using regression analysis. The test results show that the physical work environment, non-physical work environment and both simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords:

Physical Environments; Non-Physical Work Environments; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus kepada pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Menurut (Mathis, 2008), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa keterampilan manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dari suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Faktor ini merupakan salah satu komponen terpenting untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Yang dimaksud lingkungan kerja ialah segala sesuatu hal yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja dengan atasan, sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Faktor lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Perusahaan perlu mengupayakan terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif, memadai, dan mendukung bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin mahalnya harga space perkantoran serta tuntutan karyawan untuk mendapatkan tempat kerja yang nyaman, perusahaan harus berpikir keras untuk menciptakan tempat kerja yang efisien tetapi tetap nyaman. Oleh karena itu perlu dilihat apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan.

Bukalapak merupakan perusahaan *start up* yang sempat berkembang pesat. Bahkan dalam waktu pendek dapat memperoleh dana yang besar dari berbagai negara. Perkembangan perusahaan tersebut diikuti dengan kebutuhan tenaga yang lebih banyak serta tempat yang lebih luas. Oleh karena itu lokasi perusahaan Bukalapak berpindah ke Metropolitan Plaza. Berdasarkan uraian tersebut, sehingga rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Menurut Dessler 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan agar mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Setiap perusahaan selalu berharap agar organisasinya menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis, 2008) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut (Robbins, 2006) kinerja karyawan dipengaruhi 3 (tiga) aspek, yaitu :

1. *Ability*: kemampuan untuk menetapkan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk hasil yang optimal
2. *Opportunity*/lingkungan kerja: kesempatan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu dengan memanfaatkan dukungan lingkungan kerjanya.
3. *Motivation* : keinginan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah suatu sistem, kondisi, dan perlakuan antar sesama yang berlangsung di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi berjalannya tugas pekerja tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan dalam bentuk fisik yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Sedarmayanti, 2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya dalam tempat kerja
Penerangan/cahaya dalam tempat kerja akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas di perusahaan.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
Kotornya udara dalam lingkungan kerja dapat dirasakan dengan sesak napas.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan atau bunyi yang terlalu keras dan tidak terbiasa oleh telinga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang berlebihan akan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan oleh pegawai.

5. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan yang ada di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, selain itu bau-bauan yang ada terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Nitisemito, 1982), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diukur melalui suasana kerja yang menyenangkan. Suasana nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan pekerja dengan rekan, bawahan, maupun dengan atasan. Menurut (Sedarmayanti, 2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1. Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan di tempat kerja perlu diwujudkan keberadaannya, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

2. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut (Nitisemito, 1982), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Hubungan dengan rekan kerja

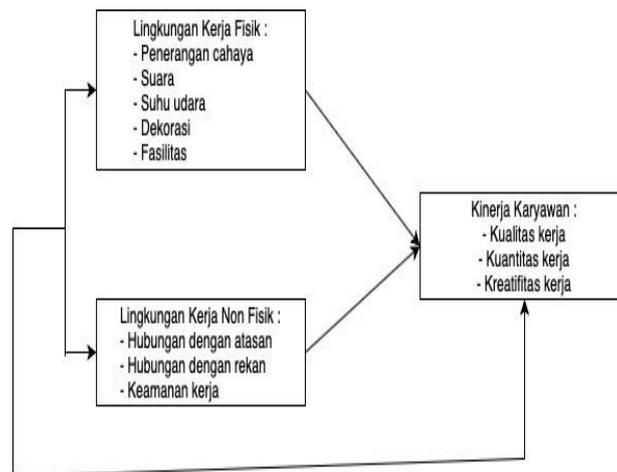
Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

2. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia lengkap dan layak. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam peningkatan kinerja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoriotis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dari penjelasan di atas, maka digambarkan kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Model Penelitian

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi yang berperan langsung bagi para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan hasilnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan meningkat maka perusahaan harus memperhatikan tentang lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya secara langsung dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dibagi

menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja meningkat yang sekaligus membuat produktivitas meningkat. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Habibah, 2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan dan tujuan penelitian. Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara atau perkiraan yang dirumuskan untuk memberikan pedoman dalam menyelidiki lebih jauh. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis adalah:

H₀ : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀ : Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE RISET

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah berupa data kuantitatif, atau data lain yang dapat dikuantitatifkan untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan proses atau teknik statistik (Yusuf, 2014). Adapun pengertian deskriptif menurut Sujana dan Ibrahim (2002), yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi.

Penetapan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Bukalapak.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Talent Development* yang berada di Bukalapak yang berjumlah 100 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data dari suatu variabel (Sekaran, 2016). Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas yang dihitung menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Research*).

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner akan berbentuk digital dengan menggunakan Google Form, dan disebarakan kepada dengan memanfaatkan jaringan internet berbentuk aplikasi surat elektronik atau aplikasi pengiriman pesan seperti Whatsapp, Telegram, Instagram, dan lainnya. Penyebaran kuesioner diberikan kepada seluruh anggota karyawan talent Bukalapak dengan total 140 karyawan tetapi penulis hanya mendapat 100 responden dari total penyebaran kuesioner kepada total karyawan tersebut. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan menunjukkan identitas responden, hasil pengolahan data, hasil analisis deskriptif, hasil analisis verifikatif dan hasil uji hipotesis.

Identitas Responden

Responden yang melakukan pengisian kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan identitas responden berjenis kelamin pria sebanyak 78% dan wanita sebanyak 22%. Sedangkan berdasarkan usia dapat dikelompokkan pada usia di bawah 30 sebanyak 56 karyawan, antara 30 sd 35 sebanyak 27 karyawan, dan di atas 35 sebanyak 17 karyawan.

Hasil pengolahan data

Berdasarkan perhitungan menggunakan software SPSS dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan pada Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) lebih besar dari nilai r tabel (0,194). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji validitas 22 item pernyataan pada semua variabel valid.

Selanjutnya pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah reliabel karena hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS memiliki nilai lebih besar dari nilai *Alpha Croanbach*. Pada pengujian ini dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan lebih besar dibandingkan dengan nilai pada *Croanbach's Alpha* (0,600) atau 60% dengan tingkat signifikan 0,05.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Analisis deskriptif yang didasarkan pada hasil jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner yang diperoleh dari 100 responden.

Total skor dari kuesioner variabel Kinerja Karyawan adalah 4.419 berada pada posisi interval 4.080 – 5.040 dengan kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan Bukalapak sudah baik. Total skor dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 1.754 berada pada posisi interval 1700 – 2100 dengan kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pada Bukalapak sudah baik. Total skor dari kuesioner variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 1.889 berada pada posisi interval 1.700 – 2.100 dengan kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik pada Bukalapak sudah baik.

Hasil Analisis Verifikatif

Pada analisis verifikasi dilakukan dua analisis yaitu uji asumsi klasik dan uji regresi sederhana. Uji asumsi klasik merupakan uji statistik yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Data dianalisis menggunakan program SPSS meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan grafik normal plot yaitu titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Dari hasil plot data menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan sebesar menyebar merata di daerah diatas 0 dan di bawah 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Selanjutnya hasil pengolahan data untuk model regresi berganda pada variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Berdasarkan hasil Analisa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,029 + 0,220 X1 + 0,220 X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 2,029, menunjukkan apabila Lingkungan Kerja Fisik ($X1$) dan Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik ($X2$) bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 2,029.
2. Nilai variabel $X1$ yaitu Lingkungan Kerja Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,220, artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami perbaikan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,220.
3. Nilai variabel $X2$ yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,220, artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,220.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t pada hipotesis pertama menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,661 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t pada hipotesis kedua menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,987 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga, dapat diketahui F hitung sebesar 23,184 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 100$ dan $v_2 = 3$, maka didapat nilai F tabel sebesar 3,09. Artinya F hitung lebih besar dari Ftabel ($23,184 > 3,09$) dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima secara statistik (signifikan).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara total karyawan menilai baik terhadap kerjanya. Namun secara parsial masih ada yang dinilai kurang yaitu pada aspek kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan perintah serta kerja sama satu dengan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian juga pada pada lingkungan kerja fisik, dinilai kurang pada dukungan fasilitas yang tersedia. Dan pada lingkungan kerja non fisik dinilai kurang pada pengawasan kinerja serta dukungan rasa aman kepada karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan pada perusahaan manufaktur oleh Ollukkar dan Gunaseelan (2012). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa tempat kerja yang tidak aman (furniture yang tidak sesuai, workstation yang dirancang dengan buruk) serta lingkungan yang tidak sehat (kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiruya & Kabare (2013), yang meyakini bahwa faktor kepribadian mempengaruhi prestasi kerja. Faktor kepribadian lebih cenderung menekankan lingkungan non fisik.

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019)

menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan). Pada variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai skor yang baik.

Saran

Agar organisasi dapat meningkatkan kinerjanya diperlukan kenyamanan kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja, organisasi perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hal ini bisa ditingkatkan menjadi lebih baik dengan memperbaiki item-item pertanyaan nilai yang sempurna. Pada variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai baik, hal ini perlu dipertahankan untuk membuat kinerja lebih baik lagi.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti Kinerja Karyawan agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi. Penelitian ini hanya dilakukan pada Bukalapak yang bergerak dalam bidang startup, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada organisasi yang bergerak dalam bidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto & Ekhsan (2019), *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang.*
- Dessler G (2017) *Human resource management* (9th ed.). New Delhi: Pearson Education (Singapore) Private Limited
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Habibah. (2017). *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.*
- Kiruja E K dan Karanja Kabare (2013). Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya, *IJAAS*, Vol.2, issue 4, 83-91
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, R. (2008). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ollukkar dan Gunaseelan (2012). A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance, *NIJMR* Vol. 2, Issue No. 2, July – December 2012.
- Robbins. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., dan Bougie. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons
- Sudjana dan Ibrahim. (2002). *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan Bandung*: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yusuf. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana