

# Studi Komparasi Lingkungan Kerja Karyawan Di Lingkungan Kota Semarang serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Firman Aji Sasongko<sup>1</sup>, Bulan Prabawani<sup>2</sup> & Sari Listyorini<sup>3</sup>

Email : [firmanajisasangka@gmail.com](mailto:firmanajisasangka@gmail.com)

**Abstract :** *In the city of Semarang, there are two great and long herbal company. The succeeded of the two companies to survived until now because of supported by profesional employees, in the creation of professional employee must be supported with a comfortable working environment, this research aimed to compare the better and comfortable working environment feel of employees between njonja Meneer and Jamu Jago and see the effect of the environment work on the performance of each company. To know the problems of the working environment on the object of the study, the researchers took the observations. the type of research is exploratory with comparative studies. The sample of this research are 46 respondents in each companie, using non-probability sampling technique with purposive sampling approach. The method used the quantitative analysis, consists of the average analysis, independent sample t test, multiple linear regression analysis with SPSS for windows version 20.0. This research concluded that the differences in work environment are the physical and non-physical between Njonja Meneer and Jamu Jago and the positive influence of physical work environment and non-physical in Njonja Meneer and Jamu Jago*

*Keywords: physical work environment, non-physical work environment, performance.*

**Abstrak :** Di wilayah kota Semarang terdapat dua perusahaan jamu yang besar dan lama. Keberhasilan dua perusahaan bertahan sampai sekarang tentunya di dukung dengan karyawan yang profesional, dalam penciptaan karyawan yang profesional harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, penelitian ini bertujuan membandingkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman dirasakan karyawan antara Njonja Meneer dan Jamu Jago serta melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di masing-masing perusahaan. Untuk mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja yang ada pada objek penelitian, maka peneliti mengambil cara observasi. Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksploratif* dengan *studi komparatif*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 46 responden dimasing-masing perusahaan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif, terdiri dari analisis rerat, *independent sample t test*, analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 20.0*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya perbedaan lingkungan kerja fisik dan non fisik antara Njonja Meneer dan Jamu Jago serta adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan non fisik di Njonja Meneer dan Jamu Jago

Kata kunci : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik , kinerja.

## 1. Pendahuluan

Semakin ketatnya kompetisi bisnis dewasa memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan.

<sup>1</sup> Firman Aji Sasongko, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [firmanajisasangka@gmail.com](mailto:firmanajisasangka@gmail.com)

<sup>2</sup>Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Sari Listyorini, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Sumber daya manusia yang di miliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelolanya secara efektif dan efisien. Banyak perusahaan besar dan kecil yang bangkrut karena tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik meskipun mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah. Bagaimanapun sumber daya alam yang melimpah tentunya harus diimbangi sumber daya manusia yang kompeten dan professional. Dalam penciptaan sumber daya manusia yang professional dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya sumber daya manusia yang professional adalah kinerja. Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi .

Menurut Sedarmayanti (2001:12) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sejalan dengan hal tersebut maka peneliti ingin meneliti lingkungan kerja di perusahaan jamu di wilayah kota semarang. Untuk mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja yang ada pada objek penelitian, maka peneliti mengambil cara observasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti mendapati beberapa masalah di PT. Njonja Meneer diantaranya adalah kebisingan, penerangan, temperatur, dan bau-bauan. Kemudian di PT. Jamu Jago mendapati berbagai permasalahan mengenai lingkungan kerja diantaranya kebisingan, penerangan, keamanan, tata warna pada lingkungan kerja. Sedangkan untuk melihat kinerja yang di Njonja Meneer berdasarkan data produksi 4 tahun produksi, pencapaian produksi dua perusahaan tersebut fluktuatif sehingga kinerja karyawan Njonja Meneer dan Jamu Jago mengalami masalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan lingkungan kerja fisik dan non fisik, menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik di Njonja Meneer serta Jamu Jago.

## **2. Kajian Teori**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2003:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### 3. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *exploratif research* dengan *studi komparatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh buruh Njonja Meneer dan Jamu Jago. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 responden dimasing-masing perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Bisnis* (2010:122) bahwa teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah minimal lulusan SMP dan bekerja minimal 1 tahun.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, skala pengukuran menggunakan skala likert dengan interval 1-6. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 20.0* yang terdiri dari : uji validitas, uji reliabilitas, *independent sample t test*, regresi linier berganda.

### 4. Hasil

#### Rekapitulasi perbandingan lingkungan kerja fisik antara Njonja Meneer dan Jamu Jago :

Tabel 1

No	Faktor perbandingan	Njonja Meneer	Jamu Jago
1	Tingkat kebisingan	<b>4,06</b>	3,96
2	Gangguan akibat suara mesin	4,13	4,13
3	Sirkulasi udara di lingkungan kerja	4,72	3,41
4	Bau-bauan di dalam pabrik	4,72	4,06
5	Bau-bauan di luar pabrik	4,37	3,78
6	Keamanan di lingkungan kerja	4,59	3,33
7	Peran satpam di tempat kerja	4,72	3,61
8	Suhu di lingkungan kerja	<b>4,80</b>	<b>4,17</b>
9	Dampak suhu yang ditimbulkan	4,63	4,09
10	Tata warna di lingkungan kerja	4,17	3,41
11	Jumlah penerangan	4,76	4,00
12	Kualitas penerangan	4,41	4,11
13	Tingkat kebersihan di lingkungan kerja	4,52	3,72
14	Kuantitas fasilitas dan sarana prasarana kerja	4,22	3,85
15	Kuantitas alat kelengkapan kerja	4,32	3,87
16	Kualitas alat kelengkapan kerja	4,74	4,10
17	Kualitas fasilitas dan sarana prasarana kerja	4,35	3,80
	rata-rata	4,48	3,86

Sumber : data diolah 2015

**Rekapitulasi perbandingan lingkungan kerja non fisik antara Njonja Meneer dan Jamu Jago :**

**Tabel 2**

No	Faktor perbandingan	Njonja Meneer	Jamu Jago
1	Kerjasama dengan rekan kerja	4,26	3,56
2	Persaingan dengan rekan kerja	4,56	3,13
3	Komunikasi dengan rekan kerja	<b>4,19</b>	3,66
4	Kerjasama dengan atasan	<b>4,67</b>	3,81
5	Komunikasi dengan atasan	4,65	3,47
	Rata-Rata	4,47	3,52

*Sumber : Data diolah 2015*

Berdasarkan hasil rekapitulasi 22 indikator perbandingan lingkungan kerja fisik dan non fisik di ketahui dari segi *mean* lingkungan kerja fisik dan non fisik Njonja Meneer lebih unggul dibandingkan Jamu Jago.

Kemudian di lanjutkan analisis statistika dimana hasil rekapitulasi uji beda dan regresi berganda yang diperoleh :

**Tabel 3**

Uji	Njonja Meneer		Jamu Jago	
	Ling. Fisik	Ling. Non Fisik	Ling. Fisik	Ling. Non Fisik
Independent sample t test (Ling. Fisik)	5,807			
Independent sample t test (Ling. Non Fisik)	7,583			
Koefisien Korelasi	0,342		0,656	
Koefisien Determinasi	11,7 %		43 %	
Regresi Berganda	0,069	0,205	0,255	0,401

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa, berdasarkan hasil uji beda maka terdapat perbedaan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji beda lingkungan kerja fisik dengan nilai t hitung sebesar 5,807 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 7,583. Kemudian dari hasil regresi, maka terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Njonja Meneer dan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Jamu Jago. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Njonja Meneer sebesar 0,069 dan 0,205. Koefisien korelasi sebesar 0,342 menunjukkan hubungan antar variabel rendah. Kemudian koefisien determinasi sebesar 11,7 % artinya 11,7 % variabel kinerja dijelaskan lingkungan kerja fisik

dan non fisik sedangkan 88,3 % dijelaskan oleh variabel lain. Kemudian nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik pada Jamu Jago sebesar 0,255 dan 0,401. Koefisien korelasi sebesar 0,655 menunjukkan hubungan antar variabel sedang. Kemudian koefisien determinasi sebesar 43 % artinya 43 % variabel kinerja dijelaskan lingkungan kerja fisik dan non fisik sedangkan 67 % dijelaskan oleh variabel lain.

### **Perbandingan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu Jago.**

Berdasarkan uji regresi di dapatkan persamaan sebagai berikut :

$$\text{NM} \rightarrow Y = 24,631 + 0,069 X1 + 0,205 X2$$

$$\text{JJ} \rightarrow Y = 12,048 + 0,255 X1 + 0,401 X2$$

Maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan Njonja Meneer nilai konstantanya adalah sebesar 24,631. Sedangkan Jamu Jago sebesar 12,048 . Maka dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja kinerja karyawan Njonja Meneer lebih baik dibandingkan dengan Jamu Jago karena menghasilkan konstanta lebih besar.
2. Hasil persamaan regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik Njonja Meneer menunjukkan koefisien positif yaitu sebesar 0,069. Sedangkan untuk Jamu Jago sebesar 0,255. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik Jamu Jago lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan Jamu Jago. Sehingga apabila lingkungan kerja fisik Jamu Jago di ditingkatkan akan berdampak lebih besar terhadap kinerja karyawan di bandingkan Njonja Meneer.
3. Hasil persamaan regresi lingkungan kerja non fisik Njonja Meneer menunjukkan koefisien paramener positif yaitu sebesar 0,205. Sedangkan Hasil persamaan regresi lingkungan kerja non fisik Jamu Jago sebesar 0, 401. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik Jamu Jago lebih berpengaruh dibandingkan Njonja Meneer. Sehingga apabila lingkungan kerja non fisik Jamu Jago ditingkatkan akan berdampak lebih besar dibandingkan Njonja Meneer.
4. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Njonja Meneer dan Jamu jago adalah variabel lingkungan non fisik Jamu Jago. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yang paling besar dengan variabel lain sebesar 0,401

## **5. Pembahasan**

### **Komparasi Lingkungan Kerja pada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu Jago**

Pada bagian ini akan di paparkan mengenai hasil analisis yang telah di lakukan, seperti yang akan di jelaskan di bawah ini.

Perbedaan lingkungan kerja pada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu jago, telah kita di lihat pada hipotesis pertama, hipotesis yang telah di ajukan menunjukkan bahwa adanya perbedaan lingkungan kerja pada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu jago. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 12) bahwa lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,

sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Untuk mengetahui perbedaan lingkungan kerja fisik peneliti menggunakan 17 indikator, berdasarkan hasil rata-rata rekapitulasi lingkungan kerja fisik kedua perusahaan tersebut menunjukkan PT. Njonja Meneer lebih unggul dengan *mean* sebesar 4,48 dibandingkan dengan PT. Jamu jago dengan *mean* sebesar 3,86. Dengan ini memang lingkungan kerja fisik Njonja Meneer lebih baik dengan Jamu Jago, seperti misalnya dalam hal sirkulasi udara, sirkulasi udara Njonja Meneer lebih baik dari Jamu Jago karena jumlah ventilasi Njonja Meneer yang tersedia lebih banyak untuk ruang produksi di bandingkan dengan Jamu Jago, kemudian mengenai tingkat kebersihan, menunjukkan bahwa petugas kebersihan pada perusahaan Njonja Meneer lebih menjaga kebersihan dibandingkan Jamu Jago dan penempatan tempat sampah yang strategis membuat kebersihan itu lebih terjaga.

Berdasarkan hasil uji komparatif dengan independent sample t-test di temukan adanya perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik Njonja Meneer dan Jamu Jago . Parameter yang terlihat menunjukkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 . Selain itu t-hitung > t-tabel, yaitu  $5,807 > 2,013$ . Dengan begitu  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima dan berarti adanya perbedaan lingkungan kerja fisik pada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu Jago.

Kemudian untuk mengetahui perbedaan lingkungan kerja non fisik peneliti menggunakan 5 indikator, berdasarkan hasil rata-rata rekapitulasi kedua perusahaan tersebut menunjukkan PT. Njonja Meneer unggul dengan *mean* 4,47 dibandingkan dengan PT. Jamu Jago dengan *mean* 3,52. Dengan ini memang dilihat dari segi lingkungan kerja non fisik Njonja Meneer memang lebih baik dibandingkan Jamu Jago, seperti, kerjasama dengan rekan kerja, Ini menunjukkan bahwa memang kerjasama antar karyawan Njonja Meneer lebih baik dibandingkan dengan Jamu Jago di karenakan memang karyawan Njonja Meneer mengenal lebih dekat dan situasi dalam bekerja lebih bersifat kekeluargaan, kemudian dalam hal komunikasi dengan karyawan lain, Ini menunjukkan bahwa komunikasi dengan karyawan lain pada Njonja Meneer lebih terjalin dengan baik dibandingkan Jamu Jago, bahwa mereka selalu saling koordinasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji komparatif dengan menggunakan *independent sample t test* menunjukkan t-hitung > t-tabel, yaitu  $7,583 > 2,013$ . Kemudian Parameter yang terlihat menunjukkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan begitu  $H_a$  diterima dan berarti adanya perbedaan lingkungan kerja non fisik pada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu Jago.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Njonja Meneer**

Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Njonja Meneer. Hal tersebut sejalan dengan teori, menurut McCormick dan Tiffin,

sebagaimana dikutip dalam buku Lako (2004 : 31) menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor fisik dan pekerjaan itu sendiri sedangkan teori yang di kemukakan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan kerjasama yang baik.

Parameter yang terlihat menunjukkan angka koefisien 0,117 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang memadai semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005 : 5) yang berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan merupakan suatu beban. Dengan penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan maka kinerja seorang karyawan dalam bekerja juga dapat meningkat

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang memadai dan nyaman secara keseluruhan, maka dapat memberikan dampak yang lebih baik bagi kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan perusahaan keseluruhan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago**

Berdasarkan hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Jago sebesar 43 %. Hal tersebut sejalan dengan teori, menurut McCormick dan Tiffin, sebagaimana dikutip dalam buku Lako (2004 : 31) menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor fisik dan pekerjaan itu sendiri sedangkan teori yang di kemukakan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan kerjasama yang baik.

Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 43 %. Nilai signifikansi juga berada di bawah taraf 5 % atau 0,05. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005 : 5) yang berpendapat bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan merupakan suatu beban. Dengan penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan maka kinerja seorang karyawan dalam bekerja juga dapat meningkat

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang memadai dan nyaman secara keseluruhan, maka dapat memberikan dampak yang

lebih baik bagi kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang diberikan perusahaan keseluruhan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

1.  $H_1$  menyebutkan adanya perbedaan lingkungan kerja antara Njonja Meneer dan Jamu Jag, hipotesis pertama diterima karena uji komparatif lingkungan kerja fisik dengan independent sample t test mendapatkan nilai t sebesar 5,807 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan untuk uji lingkungan kerja non fisik mendapatkan nilai t sebesar 7,583 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000.
2.  $H_2$  menyebutkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Njonja Meneer, hipotesis kedua di terima karena persamaan regresi untuk Njonja Meneer variabel lingkungan kerja fisik adalah positif yaitu sebesar 0,76. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik adalah positif yaitu sebesar 0,261. Maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Njonja Meneer. . Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,117 atau 11,7 % menjelaskan bahwa hanya 11,7 % variabel lingkungan kerja di jelaskan oleh kinerja sisanya sebesar 88,3 % dijelaskan oleh variabel lain.
3.  $H_3$  menyebutkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Jago, hipotesis ketiga di terima karena persamaan regresi untuk Jamu Jago variabel lingkungan kerja fisik adalah positif yaitu sebesar 0,255. Sedangkan untuk uji lingkungan kerja non fisik adalah positif yaitu sebesar 0,401. Maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Jago. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,430 atau 43 % menjelaskan bahwa hanya 43 % variabel lingkungan kerja di jelaskan oleh kinerja sisanya sebesar 56 % dijelaskan oleh variabel lain.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini saran yang dapat disampaikan kepada PT. Njonja Meneer dan PT. Jamu Jago:

1. Untuk PT. Njonja Meneer Semarang, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan selalu menjaga aspek-aspek lingkungan kerja non fisik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga tidak bisa melupakan aspek fisiknya.
2. Untuk PT. Jamu Jago, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan selalu menjaga aspek-aspek lingkungan kerja non fisik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga tidak bisa melupakan aspek fisiknya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, selain faktor lingkungan kerja tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya dan juga dapat di komparasikan seperti kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, kompensasi, jaminan sosial. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat di perbandingan sebagai studi komparasi dalam bidang SDM, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Andreas, Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi, Yogyakarta, Amara Books.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara .
- Komaruddin, Sastradipoera. 2002, Manajemen Sumber Daya. Edisi Pertama, Bandung : Kappa-Sigma
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama
- Mink. (1993). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance). Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta