# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Bambang Santoso [1)] Yuri Murdo [2)] Arief Budi Pratomo [3)]**
[1] Manajemen, STIE Nusa Megarkencana
email : bams.santoso2710@gmail.com
[2] Manajemen, STIE Nusa Megarkencana
email : yuri.murdo@yahoo.com
[3] Akuntansi, STIE Nusa Megarkencana
email : buditomo@gmail.com

***Abstract***

*This research aims to identify whether the non-phiscal work environment influence of employees' performances. The type of this research is case study. This research was conducted to the employees of Directorate of Sanjaya Yogyakarta School located in JL. Kaliurang Km.23, Banteng RT.01/RW.07, Hargobinangun, Pakem, Sleman, Yogyakarta as many as 21 employees. The data gathering techniques conducted in this research were observation, questionnaire, and documentation. The variables investigated were relationship between employees (X1), subordinate relationship with superiors (X2) and employees' performances (Y). The data analysis techniques used were double linear regression,T test and F test.*

*Based on data analysis conducted, this research get result that partially each variable influence to employee performance. Similarly, simultaneously the relationship between employees and subordinate relationships with superiors (non-physical work environment) affect the performance of employees. The multiple linear regression test (R2) gets the value of R2 = 0.562. This value explains that the non-physical work environment can explain the effect on the variation on the employee performance variable of 56.2%. While the rest that is equal to 43.8% explained by the variables other than non physical work environment.*

***Keywords:*** *non physical work environment, employee relationship, subordinate relationship with employer, employee performance.*

## A. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang sangat penting dan harus dimiliki suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia yang sering disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu tokoh penting dalam organisasi atau perusahaan, supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang ahli dan handal dibidangnya serta berketerampilan dan berpengetahuan tinggi untuk menjalankan manajemen seoptimal mungkin serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Beberapa organisasi atau perusahaan berusaha memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawannya guna menunjang kinerja dengan harapan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan Menurut sedarmayanti (2011:26)lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2011:26):

1. Lingkungan Kerja Fisik :
   1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
   2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

   Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

   Berdasarkan penilaian kerja yang dilakukan oleh bagian SDM Direktorat Sekolah Sanjaya yang berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja (DP3), yang dibuat untuk memperoleh bahan – bahan pembinaan yang objektif dalam pembinaan karyawan Direktorat Sekolah Sanjaya dan unit usahanya. Seluruh karyawan dinilai dari beberapa poin penilaian yang diantaranya loyalitas, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa (inisiatif). Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka yaitu amat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), sedang (51-60), kurang (<50). Dengan periode penilaian yang dilakukan pada bulan desember setiap tahunnya. Jangka waktu penilaian dilakukan mulai bulan januari sampai dengan bulan desember dalam tahun yang bersangkutan. Direktorat Sekolah Sanjaya terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2015 ke tahun 2016 sebesar 16,42%.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dalam hal ini adalah asset perusahaan yang sangat penting, tidak dapat bekerja sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar karyawan dan atasan maupun bawahan sangatlah menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik haruslah diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, meskipun lingkungan kerja non fisik tidak berdampak langsung untuk perusahaan namun akan berdampak langsung untuk karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, pengendalian diri, dan hubungan kerja adalah beberapa factor yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik.

## B. KAJIAN LITERATUR

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja merupakan satu hal penunjang dari berjalannya suatu pekerjaan. Perusahaan akan memberikan lingkungan yang se nyaman mungkin untuk karyawannya guna mewujudkan yang menjadi visi dan misi sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang menghipnotis dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015:183). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2011:26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan materi yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.. Sementara itu, Wursanto (2013) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri (Nitisemito 2015:239).

**2. Hubungan bawahan dengan atasan**

Ada stigma dari beberapa profesional level menengah atau top manajemen yang berkata bahwa *"Bawahan tidak dapat memilih Atasan, Atasan lah yang dapat Menentukan Bawahan"*. Makna disini memperjelas bahwa dalam setiap aktivitas kerja semua dapat berlaku sebagai atasan dan suatu waktu menjadi bawahan. Selain itu, pernyataan tersebut mempertegas bahwa atasan cenderung otoriter dalam mengelola organisasinya, suka tidak suka adalah hak prerogatif seorang atasan.

Hubungan bawahan dengan atasan adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

Adapun menurut pendapat Umar (2011:28) yang mengatakan bahwa hubungan yang baik antara bawahan dan atasan biasanya digunakan untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi :

a. Laporan pelaksanaan kerja
b. Usulan anggaran
c. Saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas
d. Pendapat-pendapat serta keluhan-keluhan dalam pekerjaan.

Ketika menjadi seorang bawahan, tentu akan senang dan bergairah bekerja pada mereka yang supportif, komunikatif dan apresiatif. Karyawan akan bangga menjadi bawahan seorang yang sangat supel dan membumi dalam pergaulan organisasi. Namun kejadian sebaliknya akan terjadi ketika karyawan menjadi seorang bawahan yang kontraproduktif dengan gaya kepemimpinan atasan. Alih-alih akan berprestasi, kemungkinan besar karyawan dapat memutuskan untuk mencari pekerjaan baru karena perasaan tertekan.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

Dalam dunia kerja profesional, banyak pendapat bahwa mengelola karyawan (*Managing People*), hanya ditujukan bagi atasan terhadap bawahannya. Tidak banyak orang yang menyadari bahwa hubungan kerja dengan atasan juga perlu dikelola. Mengelola hubungan kerja dengan atasan serupa dengan mengelola hubungan dengan pelanggan anda. Kedua hal tersebut berkaitan dengan pengelolaan manusia dan hubungan baik. Tidak banyak orang yang menyadari pentingnya memiliki hubungan baik dengan atasan. Sebenarnya, atasan memainkan peranan penting pada kemajuan karier seseorang. Bagi bawahan, atasannya ialah orang yang merekomendasikan kenaikan gaji dan promosi. Pada sisi lain, hubungan bawahan atasan yang tegang menyebabkan suasana kerja yang tidak sejahtera dan kesempatan pengembangan karier menjadi terhambat terutama bagi bawahan.

Jadi dengan terjalinnya hubungan komunikasi yang lancar dan baik, akan dapat memberikan keuntungan terhadap semua pihak yang terkait dan pekerjaan pun dapat terselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan.

Seorang karyawan hendaknya dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antara karyawan dan atasan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja.

**3. Kinerja karyawan**

**a. Pengertian kinerja**

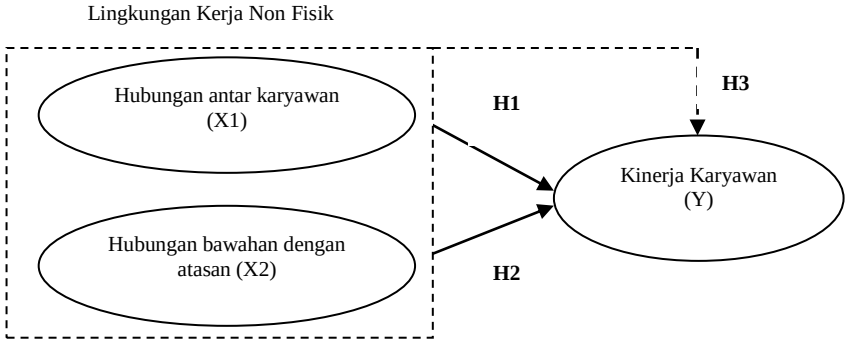
Sumber Daya Manusia adalah faktor utama dalam organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia dituntut untuk memiliki memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan melalui kinerja yang baik. Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2011:50) yang mengutip dari August W. Smith mendefinisikan kinerja merupakan hasil atau keluaran suatu proses. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. sedangkan Wirawan (2012: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

**b. Kerangka pemikiran**

Hubungan antara variabel bebas dan variable terikat dalam hal ini terlihat sebagai berikut :




Kerangka pemikiran
Gambar. 2.1

Keterangan :

⟶ : Pengaruh antar variable

- - - - - - - ⟶ : pengaruh $X_1$, dan $X_2$, terhadap Y secara simultan

**c. Hipotesis**

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dipelajari oleh peneliti, terdapat sebuah hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu hipotesis yang berupa :

H1 : Hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Hubungan atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 25 for Windows.*

### 2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241).

Teknik yang digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS 25 for Windows*. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut HusainiUsman Dkk (2011: 315), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi nilai - nilai yang di observasi dengan distribusi teoritis tertentu. Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *kolmogorov –smirnov*, apabila nilai signifikan hitungnya > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikan hitung < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

**3. Uji Linieritas**

Uji linearitas pada *penelitian* ini adalah untuk mengetahui hubungan variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan linear atau tidak linear. Menurut Sudjana (2014: 332), untuk mengetahui linearitas hubungan variabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2Tc}{S^2E}$$

Keterangan:
F = frekuensi
$S^2Tc$ = rata-rata tuna cocok
$S^2E$ = rata-rata tuna residu

Setelah mendapatkan hasil nilai *F hitung*, kemudian membandingkan antara hasil perhitungan *F hitung* dengan *F tabel*, apabila *F hitung<F tabel* dan nilai *Sig. deviation of linearity* > 0,05 maka hubungan antar kedua variabel adalah linear, begitu pula sebaliknya jika *F hitung>F table* dan nilai *Sig. deviation of linearity* <0,05, maka hubungan antar keduanya tidak linear. Dalam penghitungan ini, nantinya peneliti akan menggunakan *SPSS 25 for Windows.*

**4. Uji Multikolinieritas**

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

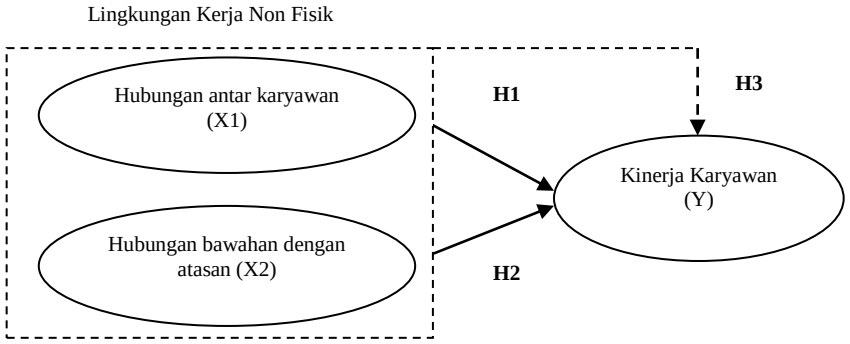
. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Dengan uji *Glejser*, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variabel independen (Gozhali, 2011). Uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 25 for Windows*. Dengan menggunakan *SPSS 25 for Windows* untuk menafsirkan hasil analisis yang perlu dilihat adalah angka koefisien korelasi antara variabel bebas dengan absolute residu dan signifikansinya.

Jika nilai signifikansi tersebut ≥ 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi tersebut ≤ 0,05 maka terjadi heterokedastisitas (Muhson, 2011: 66).

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

**6. Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi, yang berupa regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja pada Direktorat Sekolah Sanjaya Yogyakarta. Model yang dimaksud dapat dilihat sebagai berikut:




Model Regresi Linier Berganda
Gambar. 3.1

$$Y = a+(b_1X_1)+(b_2X_2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
$X_1$ = Hubungan antar karyawan
$X_2$ = Hubungan bawahan dengan atasan
a = Konstanta
$b_1$, $b_2$, = Koefisien regresi

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien X, prosesnya menggunakan proses regresi seperti biasa, yaitu sebagai berikut:

**7. Uji t**

Uji t yang digunakan dalam pengujian ini dengan metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t (Ghozali, 2011) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
b. Jika nilai t hitung < t tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

**8. Uji F**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (hubungan antar karyawan, hubungan bawahan dengan atasan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (Ghozali, 2011) dengan kriteria sebagai berikut :

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

a. Jika nilai f hitung > f tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
b. Jika nilai f hitung < f tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

**9. Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Delta koefisien determinasi ($R^2$) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R). Nilai delta koefisien determinasi ($R^2$) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara / pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ($R^2$), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011)

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Direktorat Sekolah Sanjaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### 2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang telah dilakukan kepada 21 sampel menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid.. Jika nilai korelasi suatu butir > 0,433, maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai korelasi suatu butir < 0,433, maka disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur). Seleruh butir intrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai korelasi > 0,433 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir tersebut secara keseluruhan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa untuk instrumen hubungan antar karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (0,848) > 0,800, instrumen hubungan bawahan dengan atasan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (0,867) > 0,800 dan instrumen kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (0,821) > 0,800 dari hasil uji yang dilakukan didapat nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga instrumen lebih besar dari 0,800 maka ketiga instrumen dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

**3. Uji Prasyarat Analisis**

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari *analisis kolmogorov – smirnov test* menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi> 0,05 yaitu variabel hubungan antar karyawan dengan nilai signifikansisebesar0,200, variable hubungan bawahan dengan atasan dengan nilai signifikansi sebesar 0,188 serta variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga ketiga variable tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Berdasarkan variable hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar 1,070 jikadibandingkan dengan F tabel maka F hitung < F tabel dan nilai *Sig. deviation from linearity sebesar* 0,474> 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variable hubungan antar karyawan dan variabel kinerja karyawan adalah linear, dan untuk variable hubungan bawahan dengan atasan terhadap kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar 1,372 jikadibandingkan dengan F tabel maka F hitung < F tabel dan *Sig. deviation from linearity*sebesar 0,474> 0,05. Apabila *F hitung<F tabel*dan nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05 maka hubungan antar kedua variabel adalah linear (Sofyan Yamin dkk, 2011), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variable hubungan bawahan dengan atasan dan variabel kinerja karyawanadalah linear.

**4. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linear satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linear antar variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, merurut Ghozali (2011), apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Dengan uji *Glejser*, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variabel independen (Ghozali, 2011).

Jika nilai signifikansi tersebut ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi tersebut ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan lebih dari 0,05 yaitu 0,066 dan 0,379. Jika nilai signifikansi tersebut ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (ghozali, 2011), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak ada data yang menyimpang di setiap variabel.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

**6. Uji Hipotesis**

. Untuk menganalisis hipotesis dibantu dengan menggunakan*SPSS 25 for Windows*. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3{,}998 + 0{,}257\ X_1 + 0{,}404\ X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan berpengaruh sebesar 0,257 dan 0,404 yang berarti jika nilai hubungan antar karyawan meningkat 1%, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,257 %, dan jika nilai hubungan bawahan dengan atasan meningkat 1 %, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,404 %.

a. Uji t

Dari persamaan regresi diatas diperoleh nilai t tabel sebesar 1,734. Untuk menguji hipotesis awal H1 dengan cara membandingkan nilai t hitung untuk hubungan antar karyawan sebesar 2,304 dengan t tabel, 2,304> 1,734 dan nilai signifikansi sebesar 0,033< 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh variable hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Sekolah Sanjaya Yogyakarta, hipotesis awal untuk H1 diterima. Untuk menguji hipotesis awal H2 dengan cara membandingkan nilai t hitung untuk variable hubungan bawahan dengan atasan sebesar 3,835 dengan t tabel, 3,835>1,734 dan nilai signifikansi 0,001< 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Uji F

Dari hasil uji F, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,52 dan F hitung sebesar 11,565. Dengan F tabel yaitu 11,565 >3,52 , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Sekolah Sanjaya Yogyakarta, berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Koefisien Determinasi

. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi ($R_2$) sebesar 0,562. Sehingga dari harga tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 56,2% kinerja karyawan yang ada di Direktorat Sekolah Sanjaya Yogyakarta dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan yang ada dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari penelitian membuktikan bahwa hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linearberganda yang menghasilkan nilai t hitung untuk hubungan antar karyawan lebih besar dari t tabel (2,304 > 1,734), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,033 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian membuktikan bahwa hubungan bawahan dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai t hitung untuk hubungan bawahan dengan atasan lebih besar dari t tabel (3,835 > 1,734), Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diatas membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didasarkan pada hasil uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai F hitung lebih besar dari F table (11,565 < 3,52)

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran bagi perusahaan :

Pihak perusahaan perlu mencermati faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja non fisik yang antara lain adalah hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan. Dari hasil diskripsi penelitian dan hasil uji regresi linear berganda diatas terlihat bahwa variable hubungan antar karyawan dan hubungan bawahan dengan atasan terdapat indikator yang dirasa kurang dalam penelitian ini, yaitu komunikasi dan tanggung jawab. Dalam hal ini mungkin pimpinan perlu mengkaji komunikasi serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Ada baiknya perusahaan memberikan kegiatan semacam *management trainee* atau *outbound* yang berguna untuk meningkatkan komunikasi dan tanggung jawab serta *building trust* untuk para karyawannya. Hal ini cukup penting dilakukan mengingat kinerja karyawan menjadi faktor penting dan sangat menentukan produktivitas kerja serta kuantitas dan kualitas kerja di perusahaan.

## F. DAFTAR PUSTAKA


A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Agustinus Nugroho, S.E., M.IHM. Dkk.2014. Pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya.

Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

Ernawati. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Moderating,* jurnal ekonomi dan kewirausahaan vol. 10, no. 2.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. UGM Press: Yogyakarta.

Hariandja, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Husaini Usman Dkk. 2011. *Pengantar Statistika.* PT Bumi Aksara:Jakarta.

Laniwidyanti. 2010.Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang.


*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*

Martono, Nanang. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Ed. Revisi 2. Cetakan ke-5. Rajawali Pers: Jakarta.

Mohammad Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta.

Nela Pima Rahmawanti, Dkk. 2014.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara).

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.

R. Wayne Mondy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Erlangga:Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta.

Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Salemba: Jakarta.

Sastrohadiwiryo. 2011. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional),* Cetakan ketiga. Bumi Aksara: Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Sudjana. 2014. *Metode Statistika.* Tarsito:Bandung.

*1)Penulis adalah Mahasiswa, 2)Penulis Dosen, 3)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana*